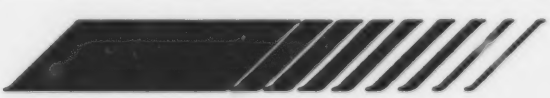
MUNICIPAL RACE RELATIONS

Report of the Proceedings of The First Ontario Conference On Municipal Race Relations

December 2 & 3, 1988
Toronto, Ontario

Sponsored by
Race Relations Directorate
Ministry of Citizenship



Ontario
Ministry of Citizenship
Bob Wong Minister

90-06614/

Table of Contents

I Introduction - Dan McIntyre 2

II Conference Agenda 4

III Welcoming Remarks 9
- Ministry of Municipal Affairs, Claudio Polsinelli 9
- City of Toronto, Trevor Hitner 10

IV Opening Forum: Critical Factors For Success in Municipal Race Relations 11
- An American Perspective, Martin Walsh 11
- An Ontario Perspective, Mark Nakamura 15
- An Ontario Perspective, Bev Salmon 17
- Question and Answer Sessions 19

V Luncheon Address: The Regina Experience 22
Larry Schneider

VI Workshop Reports 27
- (a) Race Relations Training 27
- (b) Responding to Racial Incidents 34
- (c) Promoting Race Relations 36
- (d) Establishing Links with the Community 39
- (e) Profile of Municipal Community 40

VII Closing Forum: Themes and Directions in Municipal Race Relations: Conference Summary and Recommendations 43
Dan McIntyre

VIII Banquet Address: Race Relations and the Government of Ontario 44
Honorable Gerry Phillips

APPENDICES

A Municipal Committees in Ontario 47

B Conference Participants 52

ISBN 0-7729-6917-5
D2299 03/90 1M

I. Introduction

Dan McIntyre
Executive Co-ordinator
Race Relations Directorate

This is the report of the First Provincial Conference on Race Relations. This event provided the opportunity to discuss how municipalities and municipal committees can address matters of race relations; to learn from the experience and efforts of others; and to explore ways we can be more effective in our efforts to promote positive race relations.

Municipalities, as service providers, employers and institutional leaders, have a mandate to promote well-being in their communities. They are in a key position to address race relations issues and foster harmonious race relations at the community level.

This conference evolved from two sources. In December 1987, the Advisory Committee on Visible Minorities of the City of Ottawa wrote to a number of municipal race relations committees suggesting they get together for a frank and open discussion about what was and was not working, and to exchange information on the successes and difficulties they were having promoting positive race relations.

This paralleled the Ministry of Citizenship's interest in supporting municipal race relations initiatives. For a number of years, the Race Relations Directorate has been involved with a number of race relations committees, from the establishment of the first such committee (the Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York) in 1979, to the most recent efforts in Guelph and Markham.

Subsequently, the Race Relations Directorate met with the Advisory Committee on Visible Minorities of Ottawa to discuss holding a municipal race relations conference. Over the summer, a Planning Committee of representatives from a cross section of municipalities including Ottawa, Toronto, Vaughan, Hamilton, Brantford, North York, Peterborough, Etobicoke Guelph met on several occasions. Out of this process came the conference program. I am pleased to acknowledge the interest and support of the Planning Committee.

The conference brought together a broad mix of people. Approximately half of the 130 participants were representatives from race relations committees from Windsor to Ottawa, from Sudbury to Toronto. Participants also included institutional and community representatives as well as municipal administrators. Elected representatives from Kenora, Kingston, Thunder Bay, Sioux Lookout, Brampton to Nepean, to name a few, explored ways in which they might address race relations issues. The objectives established by the Planning Committee for the conference were:

1. To provide a forum for the members of municipal race relations committees and other concerned municipal representatives to hold frank discussions regarding successes, common problems and strategies to respond to identified race relations issues.
2. To encourage municipalities which do not have any formal committees or other structures to address race relations in their own jurisdictions.
3. To examine ways in which municipal race relations committees interact with elected representatives, administrative officials and others, in order to maximize their effectiveness.
4. To identify ways in which city councils can support the work of municipal race relations committees where they exist.
5. To devise strategies to enhance the interaction between race relations committees and Native, ethnic and racial communities within a municipality.
6. To examine ways to foster closer ongoing liaisons between municipal race relations committees in the province, and among municipalities and provincial agencies and other organizations involved in race relations.

While these objectives were certainly ambitious, I think most conference participants will agree that considerable progress was made.

Of course, it is impossible for a conference report to impart the full flavour of the event or to reflect accurately the energy of the discussions that took place. Similarly, it is impossible to express all the concerns, issues and points that were raised, or the various perspectives and experiences that we shared. These proceedings can only summarize some of the major issues that were identified in the discussions and workshops.

However, I think you will find the descriptions of the different municipal initiatives which have been undertaken particularly useful. The analyses of what did and did not work, and in what circumstances, provide a number of ideas and strategies that your committee or municipality might put into action.

I hope that all of you, whether involved in race relations activities or in municipal government, will reflect on how we can most effectively promote positive race relations at the municipal level.

II. Conference Agenda

FRIDAY, DECEMBER 2	
Registration / 6:30 pm Reception	
Welcoming Remarks	Claudio Polsinelli Parliamentary Assistant
	Honorable Gerry Phillips Minister of Citizenship

SATURDAY, DECEMBER 3	
Registration / 8:30 am	
Welcome and Opening	Trevor Hitner Toronto's Mayor's Committee on Community and Race Relations
	Dan McIntyre Executive Co-ordinator, Race Relations Directorate
Remarks / 9:00 am	
Introductory Address	Critical Factors for Success in Municipal Race Relations - An American Perspective
	Marty Walsh Regional Director, New England Region Community Relations Service, U.S. Department of Justice
Panel Response	Critical Factors for Success In Municipal Race Relations - An Ontario Perspective
	Panel Chair Harish Jain Co-Chair City of Hamilton Mayor's Race Relations Committee

Panelists	Mark Nakamura Director, Multicultural and Race Relations Division Chief Administrator's Office Municipality of Metropolitan Toronto Bev Salmon Metropolitan Toronto Councillor Member's Committee on Community
Questions & Answer Session	
Break / 10:30 am	

CONCURRENT WORKSHOPS / 11:00 AM & 2:00 PM

1. Race Relations Training	A.M. Chair: Pascal Joseph Sudbury Race Relations Committee	P.M. Chair: Prema Raddalgoda Community and Race Relations Committee of Peterborough

Resource Person:
Karen Mock
Race Relations Consultant,
Masemann and Mock

Is there a need for committees to have race relations training to arrive at some common understanding of issues? How can such an initiative be implemented? What should it consist of? Should such training be extended to municipal employees?

2. Responding to Racial Incidents

A.M.
Chair:
John Samuel
City of Ottawa
Advisory Committee
on Visible Minorities

P.M.
Chair:
Jerry Rose
Member,
Toronto Mayor's
Committee on Community
and Race Relations

Resource Person:
Alan Shefman
Chair,
Committee on Race and Multicultural Relations,
Corporation of the Town of Vaughan

What are the patterns and nature of racial incidents that municipal committees and other race relations organizations are seeing? What role have municipal committees played in addressing these incidents? What role should they play?

3. Promoting Race Relations

A.M.
Chair:
Mae Waese
Committee on
Community Race and
Ethnic Relations,
City of North York

P.M.
Chair:
Helen Bochar
Multicultural and
Race Relations
Committee,
City of Etobicoke

Resource Persons:
Cyril Dabydeen
Advisory Committee
on Visible Minorities,
City of Ottawa

Helen Cooper
Mayor,
City of Kingston

How can committees promote their race relations issues and concerns to politicians, municipal administrators and others? What lobbying strategies can be used to encourage support for the committee's work or to generate activity?

4. Establishing Links with the Community

A.M.
Chair:
Shamsh Kara
Multicultural and Race Relations Committee,
Borough of East York

P.M
Chair:
Lil Petrella
Brantford Ethnic and Race Relations Committee

Resource Person
Janice Dembo
Co-ordinator,
Toronto Mayor's Committee on Community Race Relations

How can municipalities and committees establish links with minority communities? What are the benefits? Is there a need to outreach to the general community to carry out public education activities? Can this be done effectively?

5. Profile of Municipal Committees

A.M.
Chair:
Frank Scarpitti
Committe on Race and Ethnocultural Equity of Markham

P.M.
Chair:
Lourine Scott
Guelph Race Relations Committee

Resource Person:
Fausta Siu
Race Relations Consultant,
Race Relations Directorate

What are the different municipal committee structures and roles that have emerged in Ontario? What are some of their achievements? What barriers and pitfalls have they encountered?

Luncheon Address	Working Together Larry Schneider Former Mayor of Regina
Concurrent Workshops 2:00 pm	(As per Morning Listing)
Break / 3:30 pm	
Closing Forum / 3:45 pm	Specific Themes and Directions in Municipal Race Relations: Conference Summary and Recommendations Dan McIntyre Executive Co-ordinator, Race Relations Directorate
Banquet / 7:00 pm	Royal Ontario Museum
Address	Honourable Gerry Phillips Minister
Theatrical Presentation	Jones & Jones

III. Welcoming Remarks

Ministry of Municipal Affairs

Claudio Polsinelli
MPP for Yorkview,
Parliamentary Assistant to
John Eakins
Minister of Municipal Affairs

The Ministry of Municipal Affairs is very happy to have access to the expertise and resources of the Race Relations Directorate. With their help and advice we are working on a range of programmes which will help municipalities and our ministry respond to the challenges of developing positive race relations throughout in all parts of the province.

As you know, our response to this challenge is an ongoing one. I'd like to mention three initiatives of our ministry which will be of particular interest to the delegates of this conference.

In 1989 we will produce and distribute a Bulletin on Race Relations. As you know, we produce bulletins on topical issues of concern to municipalities. Race relations is certainly such an issue. The Bulletin on Race Relations will be produced in co-operation with the Race Relations Directorate and should be a useful resource for people such as yourselves.

Last Spring, in partnership with the Ministry of Citizenship, we produced a Newcomers' Guide to Municipal Government. This publication has now been translated into eight languages.

It's purpose is to help newcomers develop an understanding of how we govern ourselves in this country. It is particularly important that people understand how municipal government works because this is the level of government with which people have the most direct contact.

The third initiative I want to mention involves the New Councillor Seminars. Many of you will have participated in this program when you were newly elected. Beginning in the new year with the coming round of Seminars, the topic of race relations will be included as part of this basic information presentation.

This is an indication of the importance that our ministry, and the provincial government, place on the development of positive race relations throughout the province. These three initiatives are the latest result of the on-going co-operation and partnership between our ministry, Municipal Affairs, and the Ministry of Citizenship and the Race Relations Directorate.

You can expect more action in this area in the future. But those announcements will have to wait for a future conference. In the meantime, we look forward to your feedback on the usefulness of these three initiatives.

Host Municipality: City of Toronto

Trevor Hitner
Vice-Chairman,
Toronto Mayor's Committee on
Community and Race Relations

On behalf of the Mayor of Toronto, Mr. Art Eggleton, who is also the chair of the Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations, I am delighted and honored to welcome you to the City of Toronto.

The City of Toronto is serious about its responsibility to play a leadership role in fostering good race relations and equity within our community.

The Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations was established in 1981 by City Council at the initiative of Mayor Eggleton. Composed of 15 members, 13 of whom are citizen members like myself, it is the only Citizen Committee that the Mayor thinks is important enough for him to personally chair.

When the most senior civic political figure stands up and says: "We want to revel in the multicultural diversity of our city"; and is prepared to devote resources and his personal time to ensure that we take positive action in this area, then it sends out a very important and clear message to the citizens of Toronto. This message says: We are open for business, we are open to hear your concerns, we abhor racial intolerance, and we are prepared to act in order to de-institutionalize racism and help to facilitate an equitable environment for all.

To this end, the Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations adopts an advocacy function; provides mediation when required; acts as an advisory body to City Council and City Departments; and wages an ongoing public education campaign to promote awareness and understanding of the ethnocultural and racial diversity which so characterises the City of Toronto.

As recently as last week, for example, the Committee hosted a conference on the positive and extensive contribution made by refugees and immigrants to the economic, cultural and social fabric of our country and our city. We are committed to continuing to develop new programs and initiatives to ensure that all citizens of Toronto are equally proud to call Toronto home.

Contrary to popular belief, the City of Toronto is not perfect. We have our blemishes and the scars of racial intolerance. But we will do better. The first Provincial Conference on Municipal Race Relations provides us with a forum to listen, learn, argue and, finally, emerge better equipped to face the challenge of continuing to secure racial tolerance and racial harmony.

Once again, on behalf of Mayor Eggleton, welcome to the City of Toronto.

IV. Opening Forum: Critical Factors for Success In Municipal Race Relations

The topic of the opening forum of the conference was an analysis of the critical factors for success in municipal race relations. The introductory address provided an American perspective, and was followed by two speakers responding from an Ontario perspective. A question and answer session followed.

An American Perspective

Martin A. Walsh
Regional Director,
New England Region,
Community Relations Service,
U.S. Department of Justice

In order to place in perspective my analysis of the critical factors for effective municipal race relations efforts in the United States, I think it would be appropriate to sketch a brief history of municipal initiatives over the last thirty years.

Propelled by the famous United States Supreme Court Decision Brown vs Board of Education in 1954, the establishment of new federal agencies such as the United States Commission on Civil Rights (1957), the enactment of new civil rights laws and the public pressure arising from sit-ins and demonstrations, a number of municipalities established human relations or human rights commissions. These commissions are very similar to the municipal race relations committees in Canada. During the next thirty years these commissions experienced a turbulent time. Change was occurring rapidly; national political leadership made civil rights and race relations a priority in the 1960's; and many communities were experiencing the tensions and, indeed, the violence surrounding the civil rights struggle. The specific dynamics in each community usually were the dominant variable as to whether a human relations commission was established and, if so, what its role would be.

The federal government played a significant leadership role during this period, often intervening directly in the civil rights problems of local communities. As the mediation and conciliation arm of the federal government in civil rights problems, the Community Relations Service, United States Department of Justice, was on the scene in hundreds of communities each year, resolving racial conflicts and providing guidance to all sectors of the municipality. One of the principal recommendations of the Community Relations Service (CRS) was that each community establish a human relations commission as the local mechanism to

provide leadership in civil rights matters. The CRS attempted to obtain funding authority to assist human relations commissions, but this effort never materialized.

As long as national attention focused on civil rights and race relations during the 1960's, the human relations commissions appeared to prosper, often providing effective leadership to troubled communities. During the 1970's two phenomena developed. On one hand, a number of human relations commissions became dormant or lost support and funding. On the other hand, some of the human relations commissions, including those on a State level, took on an enforcement function and basically became an adjunct to the federal offices of EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) and HUD (Department of Housing and Urban Development). The loss of local and state support for human relations commissions coupled with the need of the federal agencies to reduce their backlog of complaints help explain this phenomenon. Human relations commissions or their equivalents, which heretofore had taken a broad view of their mission, became primarily oriented to handling individual complaints in only two areas of civil rights discrimination: employment and housing.

During the 1980's, the initial signs of a renaissance for human relations commissions have begun to appear. While the federal government took a lower profile, states and municipalities have begun to assume some of the leadership for civil rights. In the northeast section of the United States, for example, more municipalities are again establishing Human Relations Commissions (e.g. Boston, Lawrence Lowell, Medford, and Waterbury). Partnership efforts among the federal, state and local governments to improve civil rights have made excellent progress in Massachusetts. Broad-based civil rights coalitions are active in such communities as Boston and Providence, Rhode Island. There is also a growing realization that there must be two parallel and active courses in civil rights. First, that of strong and effective civil rights enforcement and secondly the wide-ranging activities included under the banner of "proactive" or "prevention". These programs and activities are directed toward the promotion of civil rights and improved race relations.

Lessons

While the United States experience in human relations commissions mirrors our checkered history of race relations, there are some lessons that can be learned from this history that might be of help to Canada as you struggle to develop good, harmonious race relations. I have isolated thirteen factors that are important or critical for the success of a municipal human relations commission or a municipal race relations committee. While I list them in a logical sequence, these factors may not necessarily fall into the same historical sequence.

1. **Mission** - The human relations commission (HRC) is the instrument or mechanism to protect and safeguard civil rights and to promote harmonious race relations. For the success of a human relations commission, the

municipality and its leadership must share this concept or vision of the HRC so that the municipality keeps its "eyes on the prize," i.e., equality, justice and access.

2. **Mission Statement** - The mission of the HRC should be expressed in an ordinance or bylaw outlining the policy, responsibility, powers and duties of the HRC. The ordinance provides the permanence or the institutionalization of support by the political structure. Such an ordinance must be specific to the extent of providing guidance to the HRC. A vague mission statement can be subject to misunderstanding and misinterpretation. Sanctions must be included within the ordinance, spelling out the penalties, disciplinary as well as monetary, that might be invoked by the HRC for violations of the ordinance.
3. **Problem Identification** - There must be ongoing outreach to the entire community, especially the minority community, to obtain feedback as to major problems and issues of discrimination. The community's perceptions of race relations provides the solid underpinning for the corrective programming efforts. It is also an appropriate defense against the "denial" syndrome, or the "everything is fine" mantra. The Community Relations Service has developed a sophisticated problem identification process which is incorporated in the CRS Annual Assessment of Racial Tension (AART). The CRS has found this to be an effective way to plan a preventative program to deal with civil rights violations and racial problems
4. **Mission Workplan** - The HRC workplan is the creative, functional process both to carry out the mission of the HRC in a task-oriented manner and also to be the process of accountability between the HRC and the community. In developing the workplan, the HRC is required to define itself in relationship to the entire community: its role, activities and manner of implementation. A proper functioning HRC should be the recognized authority on civil rights and race relations in the community.
5. **Selection/Composition of HRC Commissioners** - There are three major criteria for success in selecting HRC Commissioners:
   a) Commitment to equality and thus the mission of the HRC;
   b) Persons who can get things done, i.e., the "movers and the shakers"; and
   c) Persons who represent a cross-section of the community.
6. **Budget** - The HRC should have a budget that is adequate to accomplish its mission. The size of the municipality is the major variable in the size of the budget.
7. **Professionalism of Staff** - The professional skills of the staff, especially that of the executive director, are critical to the success of the HRC. The salaries of staff should be comparable to other municipal agencies.

   In-service training is important in order to maintain the professionalism of staff and their relevance to the issues and trends. A rule of thumb is that municipalities of 25,000 population or more should have a full-time staff for the HRC.

8. **Support From the Political Community** - To be effective, the HRC must continue to obtain the active support of the political leadership. (See #13 below).
9. **Support From the Minority or Aggrieved Community** - The HRC must be seen as a resource and as a partner in addressing the civil rights problems of the minority community. (See #13 below).
10. **Support From the Community at Large** - Various sectors of the community can be most helpful to the HRC in carrying out its mission, including: academic, civic, religious, business, labour and philanthropic. (See #13 below).
11. **Publicity** - The HRC should seek a high profile for race relations and its proactive efforts. A number of vehicles should be utilized including annual reports to the community, newsletters, press releases, and public events such as seminars and workshops.
12. **Avoidance of Internal Disputes** - Too often internal contentiousness and strife destroy the effectiveness of HRCs and similar bodies. The chairman of the commissioners and the executive director can avoid this inward focus through a work agenda that looks outward to the HRC mission and the accomplishment of the workplan. Accountability to the public through a well developed workplan can assist everyone maintain the proper and primary focus of the HRC.
13. **The Development of a Good Political/Community Base of Support** - The HRC is a political entity fighting for its issues and should conduct itself in this manner:

    a) The HRC must be a good politician;

    b) The HRC requires access to the mayor or other top elected/appointed officials;

    c) The HRC needs to develop a good working relationship with the municipality's chief executive;

    d) The HRC should not foist major surprises on the chief executive;

    e) The HRC should view itself as a complement to the chief executive, not as extraneous or as a diversion;

    f) The HRC requires great political and programmatic sophistication;

    g) The HRC must be visible;

    h) The HRC requires access to legal counsel; and

    i) The HRC needs to be doing an effective job all along in order to be effective in a time of crisis.

Conclusion

In summary, each municipality is required to provide the services it offers in a fair and equitable manner. The Human Rights Commission should be the instrument established by municipalities to monitor and assure that the municipality's commitment to equal rights and its conformity with the constitution and the federal and state civil rights laws are being met. At the same time it should be the instrument through which the municipality can promote the goals of equality, justice and harmony.

Panel Response: An Ontario Perspective

Mark Nakamura
Director,
Multicultural and Race Relations Division,
Municipality of Metropolitan Toronto

It was most interesting to hear from our keynote speaker of the interplay that has occurred in the U.S.A. at the federal, state and municipal levels of government respecting race and ethnic relations because certainly a similar pattern of action could occur here.

Partnerships Between All Levels of Government

I cannot help but think of an old saying that seems to have resurfaced within the corridors of City Hall: that the province is endeavouring to do to the municipalities what the federal government has successfully managed to do to the province for years. One might view the province sponsoring a municipal conference on Race Relations with a jaundiced eye and suspect that the province was endeavouring to devolve Race Relations responsibility onto the municipalities. However, the simple fact is that responsibility must be assumed and action must be taken at all government levels in the fight against racism and in the promotion of racial and ethnic harmony. The sad reality is that racism has managed to infect our society and its institutional structures and, unless concerted and systematic action is taken at both the institutional and community levels to ferret it out, little progress will in fact be made towards its removal.

Critical in this equation are continuing and strengthened provincial initiatives and supports to such agencies as the Human Rights Commission and the Race Relations Directorate. Their leadership and activity to improve the race and ethnic relations climate, and to remove discriminatory barriers that are in operation, promotes a climate of responsiveness and stimulates the development of similar initiatives at both the municipal and community levels. So we thank you for sponsoring this endeavour, while keeping a watchful eye for signs of wavering strength and support in that arena.

Municipal Race Relations Goals

When I was asked to respond to what I thought might be the critical factors for success in municipal race relations from an Ontario perspective I first endeavoured to envision what that success would, in fact, mean or look like. I then tried to analyze what would need to be put into place in order to achieve it.

I see success as follows:

1. **Equal Access** - That the wide and varying range of municipal services would be fully accessible to individuals of diverse racial and ethnic backgrounds.
2. **Equitable Services** - Those services would meet the needs not just of those mainstream groups, but also of its minority communities.
3. **Equal Representation** - That the council and its agencies, boards and commissions would reflect the communities they serve. So also would their respective staffs.
4. **No Racial Conflict** - That we would not see the development of racial tensions and conflicts in our neighborhoods, our schools or our recreational facilities.
5. **Effective Conflict Resolution Mechanisms** - If racial tensions developed, we would quickly see effective conflict resolution mechanisms being put into place to see to their resolution, and the necessary follow-up action taken to address the root cause of those tensions.
6. **Police-community/police-minority relations identical** - That good police-community relations and good police-minority relations would be one and the same thing.

These are just some of the ways one might measure the degree of success that should be achieved through effective municipal initiatives.

Guidelines for Municipal Action

Obviously, if we are to achieve that vision or outcome, it will not be because a municipality has put into place a municipal committee. That outcome will only begin to occur if strong municipal initiatives are put into place.

One mechanism to help achieve that outcome might be a municipal committee.

I will not go into a long analysis respecting the format of such a structure because there are many models and each may have its respective strengths and weaknesses.

However, certain fundamental conditions and circumstances should exist respecting municipal initiatives. Without these conditions being in place, any initiative runs the risk of being ineffective and may consequently inhibit the necessary change that needs to occur.

I see them to be as follows:

1. **Recognition of Need** - That the fundamental need for municipal action is fully recognized.

2. **Political Commitment** - That there is a political will and political involvement in support of the initiatives.
3. **Integrated into Municipal System** - That it is seen as an integral part of the municipality as institution and not as an appendage merely to diffuse and deflect issues.
4. **Clear Mission and Mandate** - That it is provided with the necessary mission and mandate.
5. **Adequate Resources** - That human and financial resources dedicated specifically to the fulfillment of that mission and mandate are allocated to it.
6. Internal and External Focus - That it has both an internal and external focus in order to:
   a) place its house in order;
   b) conduct external advocacy.
7. **Communications** - That it has effective working relationships with its municipal departments, boards and commissions, relevant agencies and institutions and the various racial and ethnic communities it serves.
8. **Capacity** - That it has the capacity and expertise to translate the issues and concerns into concrete policies and programs, and the strength and the political and administrative support to carry them out.

The establishment of a mechanism for a municipal race relations initiative is not the end of the program. It is only the beginning of a solution. However, it is a necessary step to be taken in an age where the strength of a municipality's social, cultural and economic fabric will be founded increasingly upon the diverse talents and abilities of all its people. It is a necessary step in strengthening a municipality's ability to ensure the maximization of the individual talent and capabilities of each and every one of its residents without regard to their race, creed, colour or national origin.

Panel Response: An Ontario Perspective

Bev Salmon
Councillor,
Metropolitan Toronto

Before looking at where we are going, or where we should be going, in improving race relations at the municipal level, it is perhaps useful to reflect on where we have been.

Evolution of Race Relations

What was it like before human rights legislation? Having lived in Detroit during the 1950's I recall the overt racism and the racial discrimination I experienced in

housing, employment, and education. I remember the job signs, such as "No Jews or Blacks need apply", and the signs on the beaches, "Gentiles Only".

While human rights legislation was introduced throughout Canada in the 1960's as a result of community and citizen efforts, the 1970's continued to witness the dissemination of hate literature, numerous incidents of racial attacks and many other forms of interracial conflict.

The 1980's has seen the growth of municipal race relations committees.

Critical Success Factors

From my experience as a member of the North York Mayor's Committee, which was established in 1979, let me highlight what I perceive to be some of the critical success factors.

1. **Committee Composition** - The membership of the committee is drawn from a mix of institutions and agencies as well as community members. Present membership also comprises elected representatives of the council, including the Mayor and two aldermen.
2. **Political Leadership** - With the participation of the Mayor, there is clearly a commitment to race relations from the top.
3. **Political Sensitivity** - Concomitant to this commitment is the evident sensitivity to race relations issues shown by elected members of the council. If a race relations committee is to be effective, there is a need for this strong commitment and sensitivity at the council level.
4. **Committee Resources** - The committee has a proper budget. This allows the committee to be staffed by an Executive Director.
5. **Recognition of Issues** - Racial issues in the community have to be acknowledged, accepted and assessed. The North York Committee is involved in remedial activities, in dispute mediation, and identifies on an ongoing basis areas of high need and makes recommendations to appropriate institutions for action.
6. **Pro-active Role** - Rather than function merely in a reactive mode, there is a need for committees to play a proactive role. This includes investigating community needs, identifying areas of potential race relations tension, and submitting briefs from time to time.

Where Should We Be Going?

As a member of the Federation of Canadian Municipalities' Task Force on Race Relations, let me conclude by reiterating the recommendations that were approved by the 1986 FCM Annual Conference:

That the FCM:

1. Urge its member municipalities to undertake programs to increase the participation of racial and ethnic groups in local government structures, processes and programs;

2. Encourage its member municipalities to promote non-discriminatory policies and practices within the municipality;
3. Urge member municipalities to help racial and ethnic groups that have been harmed by prejudice and unfair treatment;
4. Promote non-discriminatory policies and practices within the Federation;
5. Develop a continuing liaison with ethnocultural organizations and human rights bodies from across Canada;
6. Report regularly on progress in municipal race relations to the House of Commons Standing Committee on Multiculturalism;
7. Encourage member municipalities engaged in international twinning to involve local ethnocultural groups in the selection process and activities to reinforce racial and ethnic understanding in the community;
8. Establish a continuing national clearinghouse of information for municipal race relations committees;
9. Maintain a Technical Advisory Committee to assist the Task Force in the development of a long-term program and to assist member municipalities interested in developing race relations programs;
10. Seek additional financial support from the Government of Canada to develop a long-term program to promote race relations in municipalities;
11. Encourage provincial associations to work with both provincial governments and municipalities to improve race relations, to consider holding workshops on race relations at annual conferences, and to develop other race relations activities as appropriate;
12. Urge member municipalities and other governments to give special consideration to ethnic youth, including those from visible minorities, in developing policies and programs to ensure full participation in Canadian society.

Questions and Answers Session

Chair: Harish Jain,
Co-Chair, City of Hamilton
Mayor's Race Relations Committee.

Role of the Ministry of Municipal Affairs: - Before opening the floor to discussion, Professor Jain made some introductory comments. Professor Jain urged the Ministry of Municipal Affairs to support municipal race relations committees through the provision of grants. He also recommended to the minister of Municipal Affairs the establishment of a Provincial Advisory Council on Race Relations. The multicultural advisory council to the minister of health offers a precedent-setting model. Representation on the advisory council should comprise of members of the visible minority communities, mayors, and municipal councilors. The role of the advisory council should be to advise the minister, to monitor initiatives, etc.

Questions and comments which came forward from the conference participants covered the following topics:

Sanctions - It was suggested that Canada lags far behind the U.S., not so much with the problems of racial discrimination, but in expertise in appropriate methods of dealing with discrimination, and in the necessary will and legislation to impose sanctions to solve these problems.

Marty Walsh stressed that every agency at the local level, whether it be the municipality or the board of education, has the authority to impose sanctions. Every policy must have sanctions whether they are through contract compliance or any number of other mechanisms. Policy without sanctions is just paper and can only lead to distrust, lack of confidence and manipulation.

As an example of the range of sanctions that are available, the governor of the State of Massachusetts recently directed that 20% of all newly hired people within the departments of the state government should belong to minority groups. If these departmental goals were not achieved, the governor would impose a freeze on all hiring.

Race Relations Committees Lack Power - Concern was expressed because the recommendations of one particular municipal race relations committee rarely go beyond the committee itself, and the issues raised are not presented to municipal council.

- In order to overcome this lack of influence it was suggested that the terms of reference of the committee be reassessed and perhaps reformulated. The mandate must have authority and teeth.
- The committee should meet not only with the mayor but with all elected councilors.
- Consideration should be given to the provision of race relations training for councilors.
- Another means of empowering race relations committees is through greater political involvement at the municipal level by visible minorities.

Allowing Racist Municipal Candidates? - In the recent municipal election, an incident was cited of a candidate in East York espousing a "Keep Canada White" platform. While the candidate did not win, he received 731 votes.

- It was noted that in a democratic society we cannot prohibit the right of anyone to run for office no matter how reprehensible his or her ideas may be.
- While disturbing, the popularity of such candidates can serve as a weathervane of the general race relations climate. In this case, the hate propagandist candidate did not make much of an impact.
- Making unlawful the espousal of racial discrimination is difficult in the light of the respect given to the principle of freedom of speech. An analysis of the complex question of hate literature and freedom of speech is contained in a report by Patrick Lawlor to the Attorney General.

Who is a Visible Minority? - In using the terms "visible minority" and "race relations", concern was expressed regarding the need to define who and what we are talking about. For example, Jews in Kitchener are visible. Would they be included?

- It was suggested that neither term has a precise definition, but the terms are generally inclusive.
- One person suggested that instead of "visible" minorities, perhaps we should be using the term "vulnerable" minorities.
- The Race Relations Directorate, in carrying out its work, addresses issues of anti-semitism.

A Proactive Judicial System in Support of Human Rights? - Historically, the judicial system has played a critical role in improving civil rights in the U.S. In Canada, the judicial system appears to be more of a hindrance than a help. What lessons can be drawn to remedy this situation?

- There is a concern in the U.S. that, in recent years, there has been a pull-back of judicial responsibility in the civil rights field. With the new appointments to the U.S. Supreme Court, recent decisions indicate restrictive interpretations of the law.
- By contrast, we might expect demands on the Canadian Supreme Court to increase as minorities begin to test Section 15 of the Charter of Rights and Freedoms.

V. Luncheon Address: Omamowai-Otoskewin

The Regina Experience in Working with the Native Community

Larry Schneider
Member of Parliament and
Former Mayor of Regina

The title of my presentation is Cree - which translated into English means "Working Together".

Background

The early 1970's saw a heavy influx of Native people to the City of Regina. By 1980, Statistics Canada estimated that, of the total population of Regina, 7% were of Native ancestry. Other unofficial estimates suggested it was as high as 35%.

A number of negative situations developed. Threats of Native gang violence surfaced, the problem of drinking in public persisted, and the jails seemed to be filled with Natives. A pattern emerged that saw aspiring Native politicians using the media with such accusations as: "White man's laws putting Natives in White man jails". While there was perhaps some justification and truth to this, the tactic fuelled bigotry and distrust in both directions. Regina was referred to as "a powder keg waiting to blow up."

That did not happen. Instead, it was a process of "Omamowai - Otoskewin".

Partners

The first step that I took as mayor was to identify the community leaders, the Native power-brokers. Who were the Native groups and organizations? How did they relate to the Native population in Regina?

Many of the organizations had a national or regional focus, and their energies were devoted to such issues as self-government. In addition, local leadership changed frequently. The point is: it was difficult, and took some time, to trace the actual power brokers. It was the Regina Native Women's Group, which seemed the most stable, and to which I turned for advice.

In its concern with addressing Indian and Native needs in the field of employment, health, recreation, economic development, housing and other related areas, the City of Regina established a two-part process.

In 1981, city council established the mayor's task force on Indian and Metis initiatives and, second, a supporting advisory committee.

Task Force

The task force was charged with reviewing programs and services provided by the City to its residents of Indian ancestry and specifically identifying initiatives which would:

1. Increase the participation of residents of Indian ancestry in city programs;
2. Increase the availability of city programs and services to residents of Indian ancestry;
3. Respond to certain unique requirements of residents of Indian ancestry.

The task force was composed of the mayor, two aldermen and three residents of Indian ancestry of the City of Regina selected by city council.

Advisory Committee

The advisory committee was established to provide research and resource services to the Task Force. The advisory committee had representation from:

- Regina public school board;
- Regina separate school board;
- provincial government;
- federal government;
- Association of Metis and Non-Status Indians of Saskatchewan (AMNSIS) (Now represented by the Riel Local #33);
- Federation of Saskatchewan Indian Nations (FSIN).

It was initially intended that the members of the advisory committee would serve simply as a sounding board for the Task Force. However, because of the need to involve the members in the early identification of issues and the setting of activity area priorities, the committee became an integral but non-voting part of the task force process.

Activity Areas

Within the limits of jurisdiction of the municipality, five main areas of review were chosen for Task Force initiatives.

1. **Employment and Training** - Initial Native concern during 1983centered on the need to ensure that Native casuals were represented in the civic workforce. A decision was made to ensure 40 Native casual positions were sustained on a yearly basis. Subsequently in 1984, 75 potential Native casual positions were identified, and this number is now used as a baseline for Native casual hiring.

   With regard to special measures to ensure the hiring of permanent Native employees, city council approved an interim affirmative action plan for Native employment in the city. The city received excellent cooperation from the

unions. As a result, seven Native fire fighters, five Native transit drivers and four Native police were hired.

Support funding has been provided to three Native housing organizations to enable them to hire Native students for summer employment.

2. **Economic Development** - A $12,000 contribution was made to a joint federal/provincial/municipal project to develop an urban Native economic development strategy and action plan for the city.

   In reviewing the various barriers to participation by Natives in Regina's programs and services, it was repeatedly observed that there was a lack of Native representation on the various boards and commissions.

   A global file of potential Native candidates for boards and commissions has been created, thus facilitating Native participation in these institutions. Natives are represented on the planning commission, parks boards, Regina heritage committee, police commission, mayor's task force, and the boxing and wrestling commission.

3. **Health** - Based On a review of statistics and studies, the mayor's task force confirmed that the mortality and morbidity rates (i.e. proportion of sickness and disease) of Native people, particularly the young, were much higher than those of the general population. A major emphasis was required to ensure that:
   - preventive health care is used to the fullest;
   - preventive health education is promoted;
   - individuals assume more responsibility for their health.

   It was also recognized that Native people wish to have a major involvement in the assessment, planning, and implementation of health services.

   Two permanent Native community health workers were hired to visit schools and homes generally to promote trust of health professionals and to teach Native people how to use the health system. Thirteen other proposals made by the task force were accepted by the city. Particular emphasis was given to outreach and support in these Native health care initiatives.

4. **Recreation and Leisure** - A major study conducted in 1983 revealed that certain barriers prevented Native access to and participation in the programs and services of the recreation and parks department.

   Rather than build all-Native facilities, four inner-city neighborhood centres were linked in a network to provide special opportunities to Natives. In addition, direct program services aimed at skill and leadership development for Native residents was developed, and special programs, fees and priority times for participation in five city areas has been provided.

5. **Housing** - A number of initiatives were undertaken as a result of the needs assessment and recommendations provided by the mayor's task force.

   A Native housing field worker was hired to work with Native housing organizations to link new Native residents in private market rental units with

the appropriate health, fire and building inspection services, as well as with the other social services available.

The federal government was urged to continue the Urban Native Housing Program with an allocation of 130 units per year.

Support was provided for an annual rent review by the Saskatchewan Department of Social Services to ensure that monthly rent allowances reflect the current market value of well-maintained units in the private market.

A municipal maintenance and occupancy by-law was enacted to ensure minimal standards for dwelling units, since low-income households unable to obtain subsidised units are often restricted to low-rent, poorly-maintained private market units.

Finally, the City of Regina has provided support to Native sponsored halfway houses.

Conclusions

The City of Regina, through its mayor's task force on Indian and Metis initiatives, has begun to provide a necessary beginning for the longer term resolution of the various identified barriers facing residents of Indian ancestry to participation in municipal programs and services.

The task force has contributed to a positive change of attitude on the part of everyone. Its evolution into an ongoing monitor of department initiatives attests to its success.

As an ongoing urban dialogue, the task force continues to provide a necessary forum for hearing issues raised by various Native groups and individuals in the city.

The task force seeks to improve the socio-economic status of its Native residents. In so doing it will have accomplished something much more important. And that is to have enhanced the self-esteem of our Native residents, many of whom just want to be known as residents. Period.

The lessons we learned include:

- Do not promise to deal with issues outside of your mandate.
- Give those who are political an opportunity to be heard (i.e., the Advisory Committee), but stay clear of any political agendas.
- As best you can, select those with no political agenda to be part of the process.
- Follow-up: The mayor's task force has not met now for over a year.
- Remember "they" just want to be "us". Ensure that there are no blocks erected which will prohibit the attainment of this goal.

In the final analysis, we are all the same. We all wish to be treated with equality. To this end, we all must work together: Omamowai - Otoskewin.

The mayor's task force reflects the philosophy of *acting together.* We saw a community problem. We looked for a community solution. We achieved success by *acting together.*

At the conclusion of his presentation, Mr. Schneider presented a video to the Race Relations Directorate that outlines the work of the Regina mayor's task force. This video is available to interested parties.

VI. Workshop Reports

5(a) Race Relations Training

Is there a need for committees to have race relations training to arrive at some common understanding of issues? How can such an initiative be implemented? What should it consist of? Should such training be extended to municipal employees?

Resource Person:
Karen Mock
Race Relations Consultant,
Masemann and Mock

One definition of "race relations" from a recent report refers to the patterns and quality of interaction between diverse racial groups within a society, but the term may also refer to policies and programs devised to promote harmonious interracial and cross-cultural communication or integration. The report goes on to define *"race relations training"* as planned efforts or structured learning through which people:

- develop an awareness of attitudes and behaviours which discriminate against specific racial groups, thus denying them their rights or placing them at risk;
- learn behaviours that enable them to interact more effectively with members of diverse racial groups;
- learn strategies for eliminating discrimination within institutions and organizational structures in which they work or through which contact is made with members of the public.

Within the Ontario Public Service, then, "race relations training" generally refers to training which is designed to equip staff with the knowledge and skills needed to serve a multiracial clientele and to manage and perform effectively in a multiracial workplace.

There is a consensus in the literature and among race relations practitioners that race relations training focuses on changing both *attitudes* and *behaviours*, but that in order to do so, must involve participants actively in ways that are relevant to their needs and experiences. Therefore, race relations training usually takes a behavioral or *experiential approach*. That is, the focus of race relations training is primarily incident-based, and usually includes materials and activities on cultural sensitivity or awareness, human rights legislation and procedures, human relations, awareness of biases in the language, and the development of bias-free language. Strategies for eliminating discrimination, prejudice, racist attitudes and behaviours in the workplace and the community are discussed; also, the necessary skills to handle racially motivated incidents when they do occur are developed.

In summary, issues which are addressed in race relations training fall into four broad areas:

1. Attitudes and beliefs;
2. Customer or client service;
3. Interpersonal relations on the job;
4. Institutional barriers to employment equity.

The following charts summarize these four key problem areas in an institution or organization, and highlight the positive results which can be achieved through race relations training.

Table 1 - Attitudes and Beliefs

Potential Problem Areas	Desired Attitudes, Skills, Competence, Knowledge
• discomfort in dealing with other racial groups or with racism as an issue	• awareness of the meaning of "racism" and how it is reflected in behaviour
• strong sense of alienation or dislike	• understanding the origins and historical manifestations of racism
• uncertainty about one's own feelings	• understanding racist behaviour as something learned that can be changed
• uncertainty about organizational expectations	• understanding the impact of racist behaviour on its victims
• sense of guilt or of being victimized and the denial of the reality of racism	• ability to generate individual and collective interventions (or action plans) to avert or deal with racial conflicts/tensions in the workplace

Table 2 - Customer or Client Service

Potential Problem Areas	Desired Attitudes, Skills, Competencies, Knowledge
• discourteous service	• ability to recognize people as individuals and not as representatives.
• denial of information	
• attributing fault to clients' racial groups or characteristics attributed to such groups	• ability to deal positively with conflicts and incidents of mis-communication involving racial minorities • recognition of clients' rights and of one's obligations as an employee or service provider. • understanding the requirements of the Human Rights Code

Table 3 - Interpersonal Relations on the Job

Potential Problems Areas	Desired Attitudes, Skills, Competencies, Knowledge
• racial jokes	• recognition of the right of each individual to be treated with respect
• "put down" of speech and behavioral idiosyncracies-recognition of the impact of "inclusive" and "exclusive" behavioral styles on the person affected	
• diverting information from the racially "different" colleague i.e., restricting information flow to favoured groups/individuals	• recognition of racist humour as an expression of discomfort with racially "different" groups
• excluding racially "different" colleagues from informal networks	• awareness of how interpersonal relationships can affect the efficiency and effectiveness of a work unit
• disrespectful treatment of the racially "different" colleague e.g., name calling, nicknames, public scolding, "put downs"	• ability to generate and maintain positive, affirming behaviour towards all colleagues regardless of their racial background
• double jeopardy for minority women	• awareness of gender issues in the workplace, and discrimination related to both gender and race

Table 4 - Institutional Barriers to Employment Equity

Potential Problem Areas	Desired Attitudes, Skills, Competencies, Knowledge
• systemic barriers in recruitment and hiring	• understanding of the dynamics of systemic discrimination
• improper exercise of discretionary power by persons in decision-making positions	• identification of systemic barriers in recruitment and hiring
• lack of awareness/sensitivity to special needs of racial minority client groups	• understanding of strategies by which systemic discrimination can be overcome
• "old boys network" limiting access to promotion, training and development	• ability to utilize such strategies effectively and to generate others suitable to specific workplace situations
• inhospitable environment for minorities as a barrier to good performance	• understanding of the Human Rights Code, especially of its implications re manager's responsibilities in employee relations and in the management of conflict in the work- place
• resistance to change within the organization	
• perception of "reverse discrimination"	• understanding strategies/techniques applicable to the portrayal of racial minorities in publications and audio/visual materials
	• appreciation for positive contribution of minority workforce

Why Have Race Relations Training?

- Many industries, institutions and organizations include a high percentage of employees, clients and customers from various cultural and racial backgrounds.
- Appropriate handling of race relations issues takes sensitivity, awareness and special management skills.
- Race relations issues that are not properly dealt with can affect communication and interpersonal relations in the workplace. This, in turn, can affect customer service, productivity, efficiency, morale and interpersonal relations.
- Training will help employees and managers identify factors such as stereotypes and prejudice which may affect their decisions about work performance and the services they deliver.

Who Can Benefit From Race Relations Training?

- **The employee** (greater job satisfaction because management has taken the time to deal with race relations issues; better interpersonal relations).
- **The client/customer** (improved, more sensitive service delivery).
- **The manager/supervisor** (fewer race relations issues to deal with; improved awareness and skill).
- **The organization** (better work environment, increased productivity, improved race relations, better morale, better use of human resources).

Municipal Committees and Race Relations Training

While municipal race relations committees are designed to improve race relations, there are many ways that racial and cultural diversity affect the work of the committee itself.

For example, Committee members may have different interpretations of such basic concepts as racism, race, etc., and offer different interpretations of both the problems and the solutions. Styles of communication and problem solving may differ. Misunderstandings and divisions may result if there is a lack of sensitivity and awareness among individual members themselves.

A committee might function where there is a tendency for a few members to dominate meetings, while others may feel they are "walking on eggshells" and be reluctant to say what they think for fear of offending others.

Effective race relations training of the committee itself can serve several functions:

1. Provides committee members with common definitions, background and history. In so doing, it also reduces the possibility of any one member "pulling rank" and dominating.
2. Provides committee members with a better understanding of one another. It can also stop the process of people comparing "whose pain is greater".

3. Provides committee members with a context in which they can speak more openly and honestly about issues. Training can therefore help to decrease any interpersonal tensions.
4. Provides committee members with the appropriate channels for effective problem solving. Training can create the framework for working together rather than against each other.

Recommendations of Workshop

- Municipal committees should be encouraged to undertake race relations training themselves.
- Race relations training cannot be done in 1- hours or half a day, either for a committee or a municipal department. Sufficient time in a relaxed setting should be provided in order to address and resolve issues (i.e., 2 - 2- day retreat). In addition, ongoing education sessions should be provided.
- Funding should be made available to municipal committees for training programs.
- The Race Relations Directorate should provide assistance with the development and provision of training materials; with guidelines for effective race relations training; and with guidelines for selecting competent trainers.

5(b) Workshop Report: Responding to Racial Incidents

What are the patterns and nature of racial incidents that municipal committees and other race relations organizations are seeing? What role have municipal committees played in addressing these incidents? What role should they play?

Resource Person:
Alan Shefman
Chair,
Committee on Race and Multicultural Relations,
Corporation of the Town of Vaughan

The first reality that one needs to acknowledge is that no two racial incidents are identical.

A municipal committee must respond when made aware of a racial incident. Not responding to a racial incident is to condone it.

In responding to a victim of a racial incident, sensitivity is required to deal with the immediate trauma. The victim needs reassurance immediately.

Second, in making a commitment to respond, one must be sure of all the facts related to the incident. Whether it is name-calling, a T-shirt message or graffiti, a determination must be made as to how it is racially offensive. If it is a case of vandalism, should the law be involved?

Third, there should be a proper response system in place in every community. Who are the community leaders, organizations and resources that are aware and available? Who are the experienced professionals who should be notified?

To have a system in place requires resources and a cadre of experienced people. In order to gain these resources, municipal race relations committees need to establish a track record as viable organizations, and demand the attention and commitment from their municipal councils to support such initiatives. While volunteer members of a committee can do only so much, even the receptionist can be equipped with the appropriate skills to provide immediate reassurance.

A municipal race relations committee may be uniquely situated to address racial incidents at the personal, individual citizen's level. As the first point of contact, a municipal race relations committee can assure the victim of a racial incident that a system is in place. The committee is in a position to direct and lead the victim through the complaints system.

Whether that process is through the Ontario Human Rights Commission or some other institution, the present "system" is certainly problematical, with the probability of long delays before any resolution is achieved. This current reality should be acknowledged if for no other reason than to try and make it work better.

In this regard, the municipal race relations committee should not just respond from incident to incident. The responses should be closely monitored and evaluated. Tracking the response and resolution of racial incidents is a critical role for the committee.

While work with the local media should be approached with particular care and caution to avoid exacerbating racial tension or encouraging the "copycat" mentality, racial incidents nevertheless need to be publicized. The broader community should be made aware of racial problems. Publicizing racial incidents forces a sense of community and public accountability. The media needs to be used as a means of feedback to the community confirming that the issues are being addressed. At the same time, people need to know their rights and that they have access to resources when their rights are being violated.

If racial incidents are ignored and hidden, victims will be discouraged from complaining. The League of Human Rights of B'nai B'rith, for example, estimates that it presently receives only 20% of all complaints of anti-Semitic incidents in Canada.

Racial incidents can be seen in large part as symptoms of larger institutional problems. There is, therefore, a need for broad public education and a more proactive stance to address these larger systemic issues. We should not just wait and place all the onus of responsibility upon the victims of racial incidents.

Recommendations of Workshop

- In addressing the need to empower people with the appropriate responses to racial incidents, guidelines should be developed and widely distributed along with existing models.

- Broad-based community conferences should be held on how to respond to racial incidents.
- With a number of racial incidents occurring within the education and health sectors, the Ministry of Citizenship should collaborate with the Ministries of Education and Health in the implementation of the Ontario Policy on Race Relations.
- Municipal race relation committees should develop closer ties with schools and local boards of education.
- A similar conference should be held for educators.
- The guidelines on race and ethnocultural equity in education developed by the Ministry of Education for boards of education in Ontario should be implemented, with strong guidelines for responding to racial incidents.
- The 25,000-30,000 international students now studying in Ontario who may need help should be considered eligible for the assistance of the Race Relations Directorate. Particular effort should be made in informing international students and recent immigrants of their rights.
- While municipal race relations committees may be regarded as part of the "system" and their influence limited to an advisory role, committees should recognize the vital role of non-governmental organizations. While the committee may serve as the first line of response for minority issues, the work of individual, independent community groups should be endorsed and given strong political support.
- The Ministry of Municipal Affairs should develop a comprehensive plan of action to sensitize and train all local elected representatives to race relations issues.
- Subsidies should be provided to those municipalities pursuing race relations initiatives. The Race Relations Directorate should work with the Ministry of Municipal Affairs to ensure that funding sources are in place.

5(c) Workshop Report: Promoting Race Relations

How can committees promote their race relations issues and concerns to politicians, municipal administrators and others? What lobbying strategies can be used to encourage support for the committee's work or to generate activity?

Resource Persons:
Cyril Dabydeen
Advisory Committee on Visible Minorities,
City of Ottawa

Helen Cooper
Mayor,
City of Kingston

Recognizing Political Realities

A great deal of what municipal race relations committees can do, and the efficiency of their work, hinges on the extent to which municipal politicians and administrators take their work seriously.

Municipal involvement in race relations and multiculturalism is a relatively new phenomenon. To be effective in promoting race relations, municipal committees first need to recognize some assumptions about the context within which they are working.

First, the political players are constantly changing. As part of the municipal democratic process, new people are elected every three years. The new players will have varying and competing interests.

Second, race relations, even if you call it community relations or human relations, may never appear high on the municipal political agenda. There will be other competing interests such as roads, sewers, development of a land site, economic development or other types of services.

Third, race relations is an issue that is not easily quantifiable. It is certainly unproductive in the traditional economic sense. The concepts of race relations and multiculturalism are still controversial and leave many feeling uncomfortable and ambivalent.

Fourth, the size of the ethnic and racial minority population is a political reality. In Toronto, Montreal and Vancouver, visible minorities comprise 15-20% of the population. In communities such as Ottawa, where the visible minority population is 6-7%, different strategies must be considered.

Frequently the denial that racism exists has to be addressed. This is particularly true in smaller communities where the issue is perceived as simply a big-city problem. One only needs to look at the treatment of Native people in many northern communities to see how minorities have become socialized to accept discrimination and prejudice.On the more positive side, no civic politician wants a city to be known for allowing or tolerating racism. Racism is a dirty word, no matter what your political stripe is. Canadians regard themselves as decent people living in a sophisticated country.

Working with the Town Hall

- In understanding the municipal decision-making process, the committee needs to know the political affiliations, the horse-trading that goes on, and the influence and alliances of the mayor. Mayoral power is more limited than generally perceived, both locally and in the larger context of municipal affairs in Ontario.
- In tying race issues, or the less threatening human relations issues, to municipal services such as health, recreation, and arts and culture, one should be aware of the members and chairpersons of the standing committees of council.

It is important to appear at standing committee and council meetings. Such participation provides visual proof of your presence in, and commitment to, the community. The committee should also encourage members of the community to attend and make presentations to council meetings. Politicians respond to people - to votes. In making presentations, the positive and proactive should be emphasized, demonstrating how the community as a whole and the politicians themselves will gain from endorsing your proposal. The broader picture should be presented, and access to information by councilors made easier.

- While the councilors are the final arbiters in the decision-making process, the race relations committee should also get to know the senior bureaucrats, such as the chief of staff in the mayor's office as well as department heads. Members of the committee should identify these key players, discover existing alliances between them, and create new alliances for themselves. Civic officials are reasonable people who are often overworked. They do not like to be kicked around or have their positions undermined. As public servants, they can stall, move or promote something. They need to be stroked. In smaller communities, working with administrators is particularly important since councilors tend to rely more heavily on their assistance.

In summary, the profile of the race relations committee needs to be as high as possible with both the municipal bureaucracy and elected representatives.

Community Participation

The involvement of the community in terms of both input and accountability is critical to the municipal race relations committee.

The community should be invited to your meetings. Committee meetings should be held in their venues. A sense of cooperation should be nurtured.

The community should be encouraged to lobby politicians on important issues through phoning, writing or meeting with their councillor and Mayor.

Communications Strategy

A committee should try to avoid being perceived as overly critical. It should not shout at people for change through hectoring and the use of invective, nor should it appear weak or wimpish.

The committee should appear persuasive, professional, friendly, but firm. The committee is involved in salesmanship and enhancing its credibility.

Getting to know key members of the local media and developing a cooperative profile in media circles are strategies commonly employed to enhance coverage of your activities as well as the media's ability to monitor the issues.

While the media will not always meet your expectations, municipal committees should provide the media with press releases and stories that emphasize the human interest angle. Also, remember that the local community

newspaper is more likely to print what you provide because of its own limited staff resources.

Recommendations of Workshop

- While past attempts to get race relations on the agenda of the Association of Municipalities in Ontario (AMO) have failed, AMO is an important conduit to municipal action. The Race Relations Directorate should encourage AMO to assume its leadership role.
- Care should be taken to ensure that municipal committees are not "over-bureaucratised" with heavy representation of public officials. The composition of committees should be broad-based.
- Cross-cultural training should be provided to municipal councils and to all mainstream agencies as one way of ensuring greater representation by and appointments of racial minorities to boards and commissions.
- Given the vital role of the education system in promoting race relations, the Ministry of Education should make mandatory its race and ethnocultural equity policy for school boards, with a time frame for implementation.

5 (d) Workshop Report: Establishing Links with the Community

How can municipalities and committees establish links with minority communities? What are the benefits? Is there a need to reach out to the general community to implement public education activities? Can this be done effectively?

Resource Person:
Janice Dembo
Coordinator,
Toronto Mayor's Committee on Community Race Relations

Establishing links with the community is important because both municipalities and their race relations committees need to know the issues and concerns of their communities. At the same time, there is a need to apprise the community of the committee's presence and its role.

If a major racial incident occurs, it is important that both municipal politicians and the committee know the key community leaders.

Recommendations of Workshop:

- Municipalities and/or the Ministry of Municipal Affairs should provide core funding for the establishment of municipal race relations committees with adequate staffing.
- The Race Relations Directorate should develop, in cooperation with the Ministry of Municipal Affairs, guidelines for establishing municipal race relations committees, as well as a model policy on race relations for municipalities.

- The report and recommendations of this conference should be sent to the Association of Municipalities in Ontario (AMO) and to all municipalities.
- Greater coordination and cooperation should be established between all municipal race relations committees.
- The Federation of Canadian Municipalities (FCM) should act as a clearinghouse in facilitating this coordination.
- Municipal councils should carefully select and actively recruit community members to municipal race relations committees according to "local priorities".
- The Race Relations Directorate should advise and assist race relations committees in identifying additional and matching sources of funding.
- The Race Relations Directorate should assess the allocation and requirements in the provision of public sector multicultural grants to the volunteer sector to determine whether undue favour is given to larger organizations.

5 (e)Workshop Report: Profiles of Municipal Committees

What different municipal committee structures and roles have emerged in Ontario? What are some of their achievements? What barriers and pitfalls have they encountered?

Resource Person:
Fausta Siu
Race Relations Consultant,
Race Relations Directorate

PROFILE

Origins:
Municipal race relations committees which have been established in Ontario were either started in response to a particular racial incident or problem, or initiated by the municipality as a positive, proactive mechanism to promote good community relations.

Number:
There are 15 active municipal race relations committees now in existence in Ontario, with perhaps another two described as inactive.

Type:
They vary in type from council committees, mayor's committees and community-based committees, to regional committees. Council committees tend to be more stable but are comparatively less vocal and have more limited authority. Mayor's committees may appear to be more influential, with greater access to more financial resources, but they are more susceptible to political change. Citizens' committees, as independent community-based organizations, can play a more vocal advocacy role but tend to suffer from inadequate financial resources.

Relationship:
Given the variety of committees, the relationship with the municipality can vary considerably. Committees either report directly to the mayor, to council or a committee of council, or maintain an arms' length relationship with council. Some committees are completely independent, with no link to the municipal council, while others may be linked to an ethnocultural organization.

Membership:
Similarly, committee membership may be solely from the community or solely from public sector institutions. Membership may comprise a combination of local politicians, community and institutional representatives. Committee size varies from 11 to 38, and members serve for one to three years.

Functions:
Given the diversity of organizational structure, membership and institutional relationships, the functions of the existing committees are equally diverse and include one or more of the following general roles:

- Advisory
- Advocacy
- Mediation
- Public Education
- Monitoring

Resources:
The human and financial resources allocated to municipal race relations committees also vary considerably. The annual budgets of existing committees in Ontario vary from no money to $150,000.

Municipal Benefits:
The benefits that can accrue to a municipality as a result of establishing a race relations committee include the following:

- The establishment of the committee, in and of itself, has a symbolic value by making a clear statement to the community as a whole that racial discrimination and racial incidents are abhorrent and not tolerated.
- The committee can provide the mechanism by which the municipality can take a leadership position in identifying preventive measures to address racial tensions.
- By being built into the municipal decision-making structure, the committee can provide a practical forum for addressing race relations throughout the municipal government system.
- With representations from the racial minority communities, a committee is well equipped to assess and articulate the needs of the communities to appropriate municipal authorities.

Limitations of Race Relations Committees

Finally, committees may face a number of pitfalls and problems. There may be a lack of sustained political will and commitment. There may be an erosion of membership of the committee as members lose interest or because meetings are held infrequently, irregularly, or at inappropriate times. There may be insufficient resources and/or a lack of race relations expertise to identify and pursue issues. Structural problems can result in a lack of focus and direction and, therefore, a paucity of accomplishments. The terms of reference and mandate may be too broad and vague. There may also be a danger that the very title of the committee is a misnomer if emphasis is placed on multicultural understanding rather than on addressing racial injustice.

Recommendations of Workshop:

- Every municipality should have a race relations committee. In smaller communities, regional committees should be considered.
- Every municipal race relations committee should have adequate resources, including a full-time coordinator.
- The Race Relations Directorate, in conjunction with the Ministry of Municipal Affairs, should promote the establishment of municipal race relations committees.
- Funding for municipal race relations committees should come from Multiculturalism Canada, the Ontario ministries of Citizenship and Municipal Affairs, and the municipalities themselves.
- The Race Relations Directorate should play a strong advocacy role, not only in establishing the committees, but also in providing ongoing advice and expertise to municipal initiatives.
- The Association of Municipalities in Ontario (AMO) should establish a standing committee on race relations and facilitate a provincial network of municipal race relations committees.
- The Minister of Municipal Affairs should establish a provincial advisory council on race relations.
- Other provincial ministries, such as Community and Social Services, Health, Education, and Municipal Affairs, should hold conferences similar to this every two years.

VII. Closing Forum: Themes and Directions in Municipal Race Relations

Summary and Recommendations of Workshops

Dan McIntyre

In determining the aims and directions that the discussions and recommendations of this conference suggest, a number of common themes have emerged from the workshops.

- First, municipal race relations committees are clearly a good idea. However, in establishing a committee, certain provisos must be met. The committee must have political support, a focused mission statement with clear-cut criteria, an adequate budget and a full-time coordinator.
- Second, leadership is required from the Association of Municipalities in Ontario, and a proactive role is required of the Ministry of Municipal Affairs in supporting policy and program development and providing funds.
- Third, greater clarity is required on the meaning of race relations. While it is an evolving concept, more precise definitions and criteria are needed as to who is covered.
- Fourth, race relations training seems to be essential for the client groups of race relations committees, for municipal councilors, and for the committee members themselves. However, a number of caveats should be kept in mind when embarking on a training program, including a clear definition of purpose and measurable objectives, and the type and qualifications of the trainer.
- Fifth, much greater coordination is needed between the Race Relations Directorate, the Ministry of Municipal Affairs, the Association of Municipalities in Ontario, and the Federation of Canadian Municipalities in supporting municipal race relations committees.
- Sixth, there is a need for the Race Relations Directorate to play a role in the development and dissemination of model policies on race relations for municipalities, in the development of guidelines for their implementation, and in the provision of training programs.
- Finally, it needs to be reiterated that race relations is not the concern of the Race Relations Directorate alone. An underlying theme throughout the conference has been the need for partnerships. The responsibility for promoting race relations rests with everyone. Race relations has to be pursued through, with, and by other ministries, organizations and groups.

VIII. Banquet Address: Race Relations and the Government of Ontario

HON. GERRY PHILLIPS
Minister of Citizenship
Minister Responsible for Race Relations, Multiculturalism, and the Ontario Human Rights Commission.

Good evening, everyone. Thank you for inviting me to join you tonight. I'd like to offer my congratulations to Scouter Ward, Dianna Carriere, Eric Whist, Lyse Blansche, Coleen Bayne, Angela Blackwood and Karen Shamas of the Race Relations Directorate who have organized this conference. It has been in the planning stages for some time; much work has been put into it by a great number of people.

I know that you have had a very productive couple of days, but the real proof of the value of this conference will not be in the pleasant and productive times we have had together here in Toronto. The real value of this conference will show itself in the difference that you will make when you return to your responsibilities in your home municipalities.

One of the considerations in the timing of this conference was the date of the municipal elections. We've had our share of elections recently, but I'm sure that the municipal elections are still relatively fresh in your minds. Your involvement in that process, your campaigning, if you are an elected official, will once again have reminded you that the face of Ontario is changing.

It is up to all of us, at all levels of government, to help people adapt to these changes, and to make the most of the benefits they bring.

It is the mandate of my ministry, the Ministry of Citizenship, to see that all citizens of this province are treated equally, have the opportunity to participate fully in our society, and have full access to the services and benefits that life in Ontario has to offer.

These are important goals. It is crucial to the well-being of our society that we make very substantial progress toward the attainment of these goals.

We have many programs, initiatives and strategies for fulfilling these goals. You will have heard about some of them during this conference. But I'd like to state very clearly, lest anyone ever doubt, that the work you are doing in the area of race relations is indispensable. Significant progress cannot be made without everyone working together. Municipalities have a special role to play.

Race relations is a grassroots issue. You are the people who deal most directly with grassroots issues.

Municipal facilities and services play an ever-increasing role in our lives. It is up to you to ensure that the services you offer: recreation facilities, transit,

libraries, social service agencies, health departments...the complete list of your responsibilities...are truly accessible and relevant to all members of the community.

I am happy that so many municipalities have established race relations committees. Of the 24 race relations committees in Canada, 17 are in Ontario. Guelph had their first meeting in the spring, Markham had their first meeting just 10 days ago, and I understand that Thunder Bay is about to become the next municipality to join the club. Congratulations to all of you.

I hope that this conference has served to put those of you who are thinking of establishing your own race relations committees in touch with your colleagues who have had some relevant experience. I hope that you will maintain the contacts you have made in these two days. I hope that some sort of network will develop that will be of ongoing use to all of you.

There is no particular formula for establishing a race relations committee that applies to all situations. We know that the structure that will be best for each community will be as different and varied as the communities themselves.

The services of the Race Relations Directorate are at your disposal. I encourage you to call on Dan McIntyre and his excellent team of consultants to assist you at any time.

I would like to say a few words to those communities which are wondering if they really need to establish a mechanism for dealing with potential race relations problems and issues. It may be in your mind that attention to race relations is just for larger centres, or just for Toronto. But this is not so.

Some people have allowed themselves to accept the notion that "It can't happen here."

If you hold that idea, and you take away nothing else from this conference, let it be my confident assurance that the "It can't happen here" idea is just not right.

But even if you and your colleagues are uncertain about the value of establishing a race relations committee, I urge you to make use of the excellent consultants of the Race Relations Directorate.

You will be hearing more about the Race Relations Directorate in the coming year. The Directorate will produce public service announcements for radio and television to help get the message out. They will help foster positive attitudes to race relations and encourage people to appreciate our multicultural and multi-racial society.

This conference marks the debut of the Race Relations Directorate Guide to Services. You found copies of it in your delegate's kit. It will be translated into several languages and distributed widely in 1989.

Also in 1989, the Race Relations Directorate will produce and distribute a series of resource materials which will take the form of "how-to" guides. These will be based on the Directorate's experience, and on the experiences of others such as yourselves, who have been active in this field.

Some of the topics will be: Dealing with neighbourhood disputes, with hate literature and graffiti, or with incidents of racial conflict.

Earlier this year there was a five-day intensive retreat in dispute resolution training. There will be another session in the coming year and it will be open to representatives of municipalities.

Of particular interest to municipalities will be our Race Relations Project Grants. This is a new, $500,000 support program which I announced this fall. The Race Relations Project Grants Program is designed to help encourage innovative, community-based race relations projects.

There are three separate categories: educational activities, policy and program development, and projects which will reduce racial tensions and conflicts that may presently exist in a community.

Addressing race relations issues needs to be done co-operatively, at all levels of government. I have mentioned some of the more recent initiatives, and some of what the year ahead holds for the province's role in the development of positive race relations in Ontario.

The Ontario government is deeply committed to making progress in this area and all ministries are participating. Mr. Polsinelli has mentioned the initiatives of the Ministry of Municipal Affairs: the bulletin on race relations, the co-operation with my ministry in the production and translation of the Newcomers' Guide to Municipal Government, and the race relations component of the New Councillors Seminars.

These are just a few of the many ways in which we are doing what we can to improve race relations in Ontario.

A large part of our job is solving problems, but I'd like to urge you not to think of race relations as a "problem". Race relations is a part of the diversity that is making Ontario the exciting, cosmopolitan and prosperous place it is today.

All of us have worked well together to make this province the sort of place we can be proud of. We have done much. All of us are working hard to make it better, and I do take some pride in the things we are accomplishing now.

But there is a great need to address the goal of positive race relations in Ontario now. All of us, at all levels of government, and in all parts of society, must do even more in the future. Our goal, our ideal, is to create a fair, equitable, prosperous province. We cannot, and must not, shrink from this goal. The public has given us its trust. We have a duty to this public and to ourselves to do absolutely the best we can do.

I hope that this conference has been helpful to you. I hope you will go away from here with fresh inspiration, some practical information, new friends and colleagues, and a renewed commitment to do everything in your power to make this province an even better place in which to live.

Appendix A
Municipal Race Relations Committees

1. East York Multicultural and Race Relations committee
2. City of North York, committee on Community, Race and Ethnic Relations
3. Toronto Mayor's committee on Community and Race Relations
4. City of Scarborough committee on Community and Race Relations
5. Multicultural and Race Relations committee, City of Etobicoke
6. Hamilton Mayor's Race Relations committee
7. City of Windsor Race and Ethnic Relations committee
8. committee on Race and Ethnocultural Relations Town of Vaughan
9. City of Ottawa - Advisory committee on Visible Minorities
10. Sudbury Race Relations committee
11. Brantford Ethnic and Race Relations committee
12. Community and Race Relations committee of Peterborough
13. Pickering Mayor's Task Force on Race Relations
14. committee on Race and Ethnocultural Equity, Markham
15. Guelph Race Relations Committee

Municipal Race Relations Committees

1. Mayor David J. Johnson - Chairperson
   East York Multicultural and Race Relations committee
   550 Mortimer Avenue
   Toronto, Ontario
   M4J 2H2
   (416) 461-9451

2. Dick Grannon - Chairperson
   committee on Community, Race and Ethnic Relations
   City of North York
   5530 Yonge Street, Suite 4
   North York, Ontario
   M2N 5P9
   (416) 223-3707

3. Mayor Art Eggleton - Chairperson
   Toronto Mayor's committee on Community and Race Relations
   City Hall
   Toronto, Ontario
   M5H 2N2
   (416) 392-7837

4. Mrs. M. O'Neil
   City of Scarborough committee on Community and Race Relations
   150 Borough Drive
   City of Scarborough
   Scarborough, Ontario
   M1P 4N7
   (416) 296-7288

5. Helen Bochar - Chairperson
   Multicultural and Race Relations committee, City of Etobicoke
   The City Hall
   399 - The West Mall
   Etobicoke, Ontario
   M9C 2Y2
   (416) 394-8643

6. Mayor R.M. Morrow
   Professor Harish Jain - Co-Chairmen
   Hamilton Mayor's Race Relations committee
   City of Hamilton, City Hall
   71 Main Street West
   Hamilton, Ontario
   L8N 3T4
   (416) 526-2790
   (416) 526-2735

7. Mayor John Millson - Chairperson
   City of Windsor Race and Ethnic Relations committee
   City Hall
   P.O. Box 1607
   Windsor, Ontario
   N9A 6S1
   (416) 255-6315

8. Alan Shefman - Chairperson
   committee on Race and Ethnic Cultural Relations
   Corporation of the Town of Vaughan
   Town of Vaughan
   Civic Centre
   2141 Mayor Mackenzie Drive
   Maple, Ontario
   L0J 1E0
   (416) 832-2281

9. Dr. John Samuel - Chairperson
   City of Ottawa - Advisory committee on Visible Minorities
   City of Ottawa
   City Hall
   111 Sussex Drive
   Ottawa, Ontario
   K1N 5A1
   (613) 953-3210 (B)

10. Audrey Anderson - Chairperson
    Sudbury Race Relations committee
    174 Douglas Street West
    Sudbury, Ontario
    P3E 1G1
    (705) 673-8511

11. Lil Petrella
    Brantford Ethnic and Race Relations committee
    288 Murray Street
    Brantford, Ontario
    N3S 5T1
    (519) 753-9830

12. J. Watson
    Community and Race Relations committee of Peterborough
    500 George Street North
    Peterborough, Ontario
    K9H 3R9
    (416) 742-9658

13. Mayor Jack Anderson - Chairman
    Pickering Mayor's Task Force
    Municipal Building, 1710 Kingston Road
    Pickering, Ontario
    L1V 1C7
    (416) 638-2760 (B)
    (416) 839-8786 (R)

14. Mr. Frank Scarpitti - Chairperson
    Race and Ethnic Relations committee, Markham
    Municipal Building
    8911 Woodbine Avenue
    Markham, Ontario
    L3R 1A1
    (416) 477-7000

15. Lourene Scott, Co - Chairman
    Guelph Race Relations Committee
    Guelph and District Multicultural Centre
    P.O. Box 1536
    Guelph, Ontario
    N1H 6N9
    (519) 836-2222

16. Mayor John Counsell - Co-Chairman
    Guelph Race Relations Committee
    City Hall
    59 Carden Street
    Guelph, Ontario
    N1H 3A1

Appendix B
List of Participants for the Ontario Conference on Municipal Race Relations

A...

José Aggrey
Advisory Committee on
Visible Minorities
City of Ottawa
111 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1N 5A1
(613)954-6403

Donald H. Amichand
International Student Advisor
University of Guelph
Guelph, Ontario
N1G 2W1

Raj Anand
Chief Commissioner
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue
12th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-6841

Garnet Angeconeb
Town of Sioux Lookout
P.O. Box 158
Sioux Lookout, Ontario
P0V 2T0
((807)737-2700

Ari Ariaratnam
Kitchener/Waterloo
Race Relations Coalition
62 Queen Street S.
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519)745-2531

B...

Christine Bates
City of Thunder Bay
500 Donald Street East
Thunder Bay, Ontario
P7E 5V3
(807)625-3065

Yury Boshyk
Toronto Mayor's Committee on
Community, Race & Ethnic Relations
City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2
(416)

Maureen Brown
Race Relations Consultant
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Rosalina Bystamante
Committee on Race &
Ethnocultural Equity of Markham
7 Alileen Road
Thornhill, Ontario
L3T 5P8
(416)393-5205

C...

Millie Castro
East York Race Relations Committee
22 Kellner Court Toronto
East York, Ontario
M4L 3W4
(416)396-7322

Tyrone Childs
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
21-11 Glen Vista Drive
Hamilton, Ontario
L8K 6M7
(416)

Raj Chopra
Supervisor, Metro Region
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Daphne Clarke
Mayor's Committee on Race Relations
356 Pine Street
Windsor, Ontario
N9A 6E2
(519)973-5588

Livingston Clarke
Community and Race Relations
Committee
500 Carnegie Building
peterborough, Ontario
K9H 3R9
(705)742-9658

John Cochrane
Commissioner Sudbury
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue
12th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-6841

Mayor Helen Cooper
City of Kingston
City Hall
216 Ontario Street
Kingston, Ontario
K7L 2Z3

D...

Cyril Dabydeen
Administrator
Advisory Committee
on Visible Minorities
City of Ottawa
174 Stanley Avenue
Ottawa, Ontario
K1N 1P1
(613)564-1418

Bill L. S. Delisser
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
P.O. Box 4578
Station "D"
Hamilton, Ontario
L8V 4S7
(416)387-5861

Janice Dembo
Co-ordinator
Toronto Mayor's Committee on
Community and Race Relations
2nd. Floor, City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2
(416)392-7837

John Dennison
Race Relations Officer
Ministry of Multiculturalism
& Citizenship Canada
15 Eddy Street
Ottawa, Ontario
K1A 0M5
(819)953-2133

E...

Alicia Edaño-Paul
Race Relations Consultant
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

Joseph Enwerekowe
City of Ottawa Advisory Committee
351 Mountbatten Avenue
Ottawa, Ontario
K1H 5W2
(613)230-3986

F...

Larry Fine
Community and Race Relations
Committee
of Peterborough
1999 Glenmead Road
Peterborough, Ontario
K9L 4W6

Sherry Fleck
Municipal Management Practices
Branch
Ministry of Municipal Affairs
777 Bay Street
11th. Floor
Toronto, Ontario
M5G 2E5
(416)585-7192

Carolyn E. Fowler
Visible Minority Advisory Committee
City of Ottawa
1504-40 The Driveway
K2P 2C9
(819)953-7507

Gaston Franklyn
City of Windsor
Race Relations and Ethnocultural
Relations Committee
2000 Talbot Road West
Windsor, Ontario
M9A 6S4
(519)972-2705

G...

Surinder Gill
Race Relations Consultant
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

Ruth Goldhar
East York
66 Donegall Drive
Toronto, Ontario
M5G 3G5

Melanie Goodchild
City of Thunder Bay
11 Balsam Street
Thunder Bay, Ontario
P7A 5M6
(807)344-0055

Kamaledin Gregni
P.O. Box 2017
Peterborough, Ontario
K9J 7Y4
(705)743-9462

Suzanne Gregor
Ministry of Citizenship
Communications
(416)965-0602

Mr. Henry Thow & Diane Grell Thow
Multicultural & Race Relations
Committee
281 Monarch park Avenue
East York, Ontario
M4J 4S9

Kathleen Griffin
Toronto Sun

H...

Chris Harris
Advisory Committee on Visible
Minority
449 Ancaster Avenue
Toronto, Ontario
K2B 5B6
(613)990-0722

Alexandra Henriques
Mayor's Committee on Race Relations
(416)925-8997

Trevor Hitner
Mayor's Committee on Race Relations
(416)925-8997

Ed Hoosen
City of Ottawa

Joan Horton
Mississauga
Comcare

Bill Hutchison
Executive Assistant
Ministry of Citizenship
Deputy Minister's Office
77 Bloor Street West
5th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

J...

Gail Jackson
City of Owen Sound
808-2nd Avenue East
Owen Sound, Ontario
N4K 2H4

Ovid Jackson
Mayor
Owen Sound
(519)376-1440

Lenniel Jacques
East York Multicultural &
Race Relations Committee
51 Epsom Avenue
Toronto, Ontario
M4C 2A8
(416)429-0893

Harish Jain
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
67 Flatt Avenue
Hamilton, Ontario
L8P 4N2
(416)525-9140 ext 3952

Pascal Joseph
Chairperson
Sudbury Race Relations Committee
808 Appollo Terrace
Sudbury, Ontario
P3E 3B3

K...

Shamsh Kara
East York Multicultural &
Race Relations Committee
#607-50 Thorncliffe Park Drive
Toronto, Ontario
(416)862-5550

Bashir Khan
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
P.O. Box 6212 Station "F"
Hamilton, Ontario
L9C 5S3

Sheila Klein
City of Ottawa

Charles Knapp
Corporation of the Town of Aylmer
46 Talbot Street West
Aylmer, Ontario
N5H 1J7
(519)773-3164

Norma Knapp
Town of Aylmer
30 Victoria Street South
Aylmer, Ontario
N5H 1X4
(519)773-3164

Frank Kovrig
Corporation City of Brampton
150 Central Park Drive
Brampton, Ontario
L6T 2T9
(416)793-4110 ext. 406

Cathy Kozma
Toronto

Theron Kraemer
Kitchener/Waterloo Race Relations
Coalition
62 Queen Street South
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519)745-2531

L...

Caroline La Chappelle
Ontario Native Affairs
18 King Street East
3rd Floor
Toronto, Ontario
(416)965-4827

Vasant Lakhani
City of Thunder Bay
246 Phillips Street
Thunder Bay, Ontario
P7B 5L8
(807)345-0551

Ed Lam
Federation of Canadian Municipalities
24 Clarence Street
Ottawa, Ontario
K1N 5P3
(613)237-5221

Barbara LeBlanc
City of Ottawa
Office of Equal Opportunity
City Hall
111 Sussex Drive, Ottawa, Ontario
K1N 5A1
(613)564-8356

Marge Lewsey
East York Multicultural &
Race Relations Committee
55 Yardley Avenue
Toronto, Ontario
M4B 2A9
(775)4940

Father Massey Lombardi
North York Race Relations Committee

Trevor Ludski
Committee on Race & Ethnocultural
Equity
40 Hamilton Hall Drive
Markham, Ontario
L3P 3L6
(416)396-6505

M...

Phemon Ma
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
c/o Stelco Inc.,
Stelco Tower
100 King Street West
Hamilton, Ontario
L8N 3T1
(416)528-2511 ext 3934

Dave Mackey
Ontario Native Affairs
18 King Street East
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5C 1C5
(416)965-4827

Keith Maclean
City of Nepean Parks & Recreation
101 Centrepointe Drive
Nepean, Ontario
K2G 5K7
(613)727-6640

Fatima Malik
Multicultural Centre
128 Woolrich Street
Guelph, Ontario

Jesse Malik
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
RR #1, Concession II,
Hannon, Ontario
L0R 1P0
(416)383-3331

Lucie Marcus
The Corporation of the City of Windsor
Personnel Department
City hall
P.O. Box 1607
Windsor, Ontario
N9A 6S1
(519)253-6749

Winston Mattis
Admire Research Consultants
810-4500 Jane Street
Downsview, Ontario
M3N 2K6
(416)736-0807

Dan McIntyre
Executive Co-ordinator
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-3423

Delores McKay
Member of the N'Sakamok Friendship
Centre
Sudbury Race Relations Committee
808 Apollo Terrace
(705)675-0538

Karen Mock
Masemann & Mock Consultants
167 Ava Road
Toronto, Ontario
M6C 1W6
(416)782-1050

Nasim Mohamed
East York Multicultural
79 Thorncliffe Park Drive
Apt. 1219
Toronto, Ontario
M4H 1L5
(416)421-9587

Hugh Morris
Toronto Mayor's Committee
Community Race Relations
29 Feltham Road
Markham, Ontario
L3P 5Y5
(416)471-6833

N...

Mark Nakamura, Director
Multicultural and
Race Relations Division
Chief Administrator's Office
Municipality of Metropolitan Toronto
5th. Floor, West Tower
City Hall
Toronto, Ontario M5H 2N1
(416)392-8394

P...

Lillina Petrella
Chairperson
Brantford Ethnic and
Race Relations Committee
288 Murray Street
Brantford, Ontario
N3S 5T1
(519)753-9830

Honourable Gerry Phillips
Minister
Ministry of Citizenship
77 Bloor Street West
6 Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Evelyn Pistevos
The Office of the Ontario Ombudsman
125 Queen's park
Toronto, Ontario
M5S 2C7
(416)586-3421

Marie Pitawanakwat
City of Thunder Bay
458 Egan Street
Thunder Bay, Ontario
P7A 2X5
(807)345-0863

Claudio Polsinelli
Parliamentary Assistant
Ministry of Municipal Affairs

Santokh Pooni
Hamilton Mayor's Race Relations
committee
85 Jerome park Drive
Dundas, Ontario
L9H 6R8
(416)637-2383

Art Pope
Region of Ottawa Carlton Social
Services
Ottawa

John Potestio
City of Thunder Bay
Multicultural Association
216 Edgewood Place
Thunder Bay, Ontario
(807)345-3222

R...

Prema Raddalgoda, Chair
Community and Race Relations
Committee of Peterborough
500 George Street North
Peterborough, Ontario
K9H 3R9

Ben Radford
Urban Alliance on
Race Relations
229 College Street
3rd. Floor
Toronto, Ontario
M5T 1R4

Tim Rees
Equal Opportunity Consultant
90 Portland Street
Suite 200
Toronto, Ontario

Annette Romanek
Town of Kenora - Municipal Council
1 Main Street South
Kenora, Ontario
(807)468-8906

Jerry Rose
Toronto Mayor's Committee Toronto

Hyla Ross
General Assistant
Minister's Office
Ministry of Citizenship
77 Bloor Street West
6 Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Ruth Rozenberg
Supervisor
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

S...

Councillor Bev Salmon
City of North York
5100 Yonge Street
North York, Ontario
M2N 5V7

Dr. John Samuel P.h.D.
Race Relations Director
Secretary of State
Terrace De La Chaudier
15 Eddy Street
Hull, Quebec
K1A 0M5

Michael Sanzosti
Alderman
City of S. Ste. Marie
P.O. Box 580
Sault Ste. Marie, Ontario
P6A 5N1
(705)759-5392

Frank Scarpitti
Regional Councillor
Chairperson, Committee on Race and Ethnocultural Equity of Markham
8911 Woodbine Avenue
Markham, Ontario
L3R 1A1
(416)477-7000

Larry Schneider, M.P.
4401 Albert Street
Regina, Saskatchewan
S4S 6B6

Lourene Scott
Chairperson
Guelph and District Race Relations Committee
RR #7, Life Road
Guelph, Ontario
(519)836-2222

Maryann Scott
Kitchener/Waterloo Race Relations Coalition
62 Queen Street South
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519)745-2531

Rosanna Scotti
Executive Assistant
Metro Chairman's Office
City Hall
2nd. Floor
Toronto, Ontario
M5H 2N1

Alan Shefman, Chair
Committee on Race and
Ethnocultural Relations
Corporation of the
Town of Vaughan, Civic Centre
c/o 15 Howe Street
Downsview, Ontario
M3H 4Y8

Antoni Shelton
United Way Greater Toronto

David Shtern
Senior Policy Advisor
Powers & Legislation Section
Ministry of Municipal Affairs
11th Floor
777 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2E5

Gord Sloan
Guelph Race Relations Committee
Guelph, Ontario
(519)822-7500

Charles Smith
Metro Multicultural and Race Relations
City Hall
5th Floor, West Tower
Toronto, Ontario
(416)392-8394

Vincent Smith
Kitchener/Waterloo Race Relations
Coalition
62 Queen Street South
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519)745-2531

Felicity Somerset
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
255 Dufferin Avenue
6th. Floor
London, Ontario
N6A 5K6
(519)679-7146

Ines Sousa-Batista
Director
Cambridge Multicultural Centre
City of Cambridge
Dickson Centre
30 Parkhill Road West
Cambridge, Ontario
N1S 1C9

Fausta Siu
Race Relations Consultant
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

Veronica Stoute
City of North York

T...

Nirmal Takhar
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
229 Locke Street South
Hamilton, Ontario
L8P 4B8
(416)525-6499

Moy Tam
Toronto Mayor's Committee on
Community and Race Relations
156 Front Street West
Toronto, Ontario
M5J 1J3
(416)979-2001 ext. 247

Elliot L. Tepper
Carlton University
Nepean, Ontario
K2E 6N7
(613)225-8076

Barry N. Thomas
Executive Director
Committee on Community
Race & Ethnic Relations
City of North York
5330 Yonge Street
Suite 4
North York, Ontario
M2N 5P9

Chai Chu Thompson
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
18 Wavell Avenue
Hamilton, Ontario
L9A 2T2
(416)522-4941 ext. 3751

Winston Tinglin
Policy Advisor
Ministry of Citizenship
Deputy Minister's Office
77 Bloor Street West
5th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

George Tremblay
Communications Consultant
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

Ngoc Tran
City of Ottawa ACVM
1800 Baseline Road
Suite 206
Ottawa, Ontario
K2C 3N1
(613)238-4256

V...

Prabha Vaidyanathan
Kitchener/Waterloo Race Relations
Coalition
62 Queen Street South
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519)745-2531

George Vasilopoulus
East York Multicultural &
Race Relations Committee
c/o 13 Kimbourne Avenue
Toronto, Ontario
M4J 4J1
(416)461-9451

Vijay Vig
Committee of Race Relations &
Ethnocultural
Town of Markham
4 Wilclay Avenue
Markham, Ontario
L3S 1V3
(416)974-5830

Parameswara Viswanathan
Race Relations committee
1988 Armstrong Street
Sudbury, Ontario
P3E 4W1
(705)675-1151 ext 5051

W...

Mae Waese
Committee on Community,
Race and Ethnic Relations
City of North York
5330 Yonge Street, Suite 4
North York, Ontario
M2N 5P9

Marty Walsh
Regional Director
New England Region
Community Relations Service
10 Causeway Street, Room 1192
Boston, Mass.
02222-1032

Scouter Ward
Race Relations Consultant/
Conference Co-ordinator
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

Michael Webber
Hamilton Mayor's Race Relations
Committee
269 Lloyminn Drive
Ancaster, Ontario
L9G 4C4
(416)648-0549

Eric Whist
Regional Supervisor
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
400 University Avenue
11th. Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416)965-1613

Brantford Ethnoculturefest
288 Murray Street
Brantford, Ontario
(519)753-9830

Y-Z...

Saleem Yacoub
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
119 King Street West
8th. Floor
Hamilton, Ontario
L8N 3Z9
(416)521-7736

Sandy Yep
The Federation of Canadian
Municipalities
Race Relations Officer
Federation of Canadian Municipalities
24 Clarence Street
Ottawa, Ontario
K1N 5P3

Urooj Zaidi
Ministry of Citizenship
Race Relations Directorate
500 Quellette Avenue
Suite 605
Windsor, Ontario
N9A 1B3
(519)256-8276

Monna Zentner
Kitchener/Waterloo Race Relations
Coalition
62 Queen Street South
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519)745-2531

LES RELATIONS INTERRACIALES DANS LES MUNICIPALITÉS

Rapport sur les délibérations de la première Conférence ontarienne sur les relations interraciales dans les municipalités

2 et 3 décembre 1988
Toronto (Ontario)

organisée sous les auspices de la Direction générale
des relations interraciales
Ministère des Affaires civiques

Ontario
Ministère des Affaires civiques
Bob Wong
Ministre

Table des matières

I Introduction - Dan McIntyre 2

II Programme de la conférence 4

III Discours inaugural 9
Ministère des Affaires municipales, Claudio Polsinelli 9
Ville de Toronto, Trevor Hitner 10

IV Tribune inaugurale : Les facteurs critiques de succès des initiatives en matière de relations interraciales dans les municipalités 11
Une perspective américaine, Martin Walsh 11
Une perspective ontarienne, Mark Nakamura 15
Une perspective ontarienne, Bev Salmon 17
Période de questions 19

V Discours du déjeuner: L'expérience de Regina 22
Larry Schneider

VI Rapports des ateliers: 27
(a) Formation en relations interraciales 27
(b) Réaction aux incidents raciaux 34
(c) Amélioration des relations interraciales 36
(d) Établissement de liens avec la communauté 39
(e) Profil des communautés municipales 40

VII Tribune de clôture : Thèmes et orientations des relations interraciales dans les municipalités : Résumé de la conférence et recommandations 43
Dan McIntyre

VIII Discours du banquet: Les relations interraciales et le gouvernement de l'Ontario 44
L'honorable Gerry Phillips

ANNEXES

A Les comités municipaux en Ontario 47
B Participants à la conférence 52

ISBN 0-7729-6917-5
D2299 03/90 1M

I. Introduction

Dan McIntyre
Coordonnateur générale
Direction générale des relations interraciales

Ceci est le rapport de la première Conférence provinciale sur les relations interraciales. Cette conférence a fourni l'occasion de voir comment les municipalités et les comités municipales pouvaient régler les problèmes de relations interraciales, tirer la leçon de l'expérience et des efforts des autres, et explorer les façons de promouvoir plus efficacement de bonnes relations interraciales.

En tant que fournisseurs de services, employeurs et chefs de file institutionnels, les municipalités ont pour mission de promouvoir le bien-être dans leurs collectivités. Elles sont particulièrement bien placées pour s'attaquer aux problèmes des relations interraciales et veiller à ce que ces relations soient harmonieuses au niveau communautaire.

La conférence a été organisée à la suite de deux initiatives différentes. En décembre 1987, le Comité consultatif sur les minorités visibles de la ville d'Ottawa avait écrit à plusieurs comités municipaux des relations interraciales pour leur suggérer de se réunir afin de discuter ouvertement de la situation et d'échanger des renseignements sur les succès obtenus et les difficultés rencontrées dans leurs efforts pour améliorer les relations interraciales.

Cette initiative a été prise au moment même où le ministère des Affaires civiques a manifesté de l'intérêt pour les mesures visant à favoriser les relations interraciales dans les municipalités. Depuis plusieurs années, la Direction générale des relations interraciales collabore avec plusieurs comités des relations interraciales, depuis la création du premier comité de ce genre (le Comité des relations communautaires, interraciales et ethniques de la ville de North York) en 1979, jusqu'aux efforts déployés tout récemment à Guelph et Markham.

Par la suite, la Direction générale des relations interraciales a rencontré le Comité consultatif sur les minorités visibles créé à Ottawa pour discuter de la tenue d'une conférence sur les relations interraciales dans les municipalités. Au cours de l'été, un comité de planification formé de représentants de plusieurs municipalités, dont celles d'Ottawa, Toronto, Vaughan, Hamilton, Brantford, North York, Peterborough, Etobicoke et Guelph, s'est réuni à diverses reprises. Le programme de la conférence a été élaboré à la suite de ces réunions. Je me réjouis de l'intérêt et de l'appui manifestés par le comité de planification.

La conférence a réuni des participants représentant les secteurs les plus divers. Environ la moitié des 130 personnes présentes étaient des représentants des comités des relations interraciales de Windsor, Ottawa, Sudbury, Toronto et diverses autres villes. Il y avait également parmi eux des représentants des institutions et des communautés, de même que des administrateurs municipaux.

Les Élus de Kenora, Kingston, Thunder Bay, Sioux Lookout, Brampton et Nepean, pour n'en nommer que quelques-uns, ont exploré les diverses façons de résoudre les problèmes de relations interraciales.

Les objectifs que le comité de planification avait établis pour la conférence étaient les suivants:

1. Créer un terrain de rencontre à l'intention des membres des comités municipaux des relations interraciales et des autres représentants des municipalités intéressés, pour leur permettre de discuter librement de leurs réussites, de leurs problèmes communs et de leurs stratégies visant à résoudre les problèmes de relations interraciales mis en lumière.
2. Inciter les municipalités dépourvues de comités officiels ou d'autres structures à s'attaquer au problème des relations interraciales relevant de leur compétence.
3. Étudier le mode d'interaction des comités des relations interraciales des municipalités avec les représentants élus, les autorités administratives et les autres intéressés, de façon à accroître leur efficacité.
4. Trouver des façons dont les conseils municipaux peuvent appuyer le travail des comités municipaux des relations interraciales.
5. Mettre au point des stratégies pour améliorer l'interaction entre les comités des relations interraciales et les communautés autochtones, ethniques et raciales des municipalités.
6. Étudier des façons de favoriser l'établissement de rapports plus étroits entre les comités municipaux des relations interraciales de la province, de même qu'entre les municipalités et les organismes provinciaux et autres s'intéressant aux relations interraciales.

Il s'agit sans doute d'objectifs ambitieux, mais la plupart des participants à la conférence seront d'accord pour dire que les progrès réalisés ont été considérables.

Bien sûr, le rapport d'une conférence ne peut jamais vraiment refléter l'atmosphère dynamique dans laquelle les discussions se sont déroulées. Il n'est pas possible non plus d'y exprimer la totalité des préoccupations, des questions et des problèmes soulevés, ou d'y refléter les diverses perspectives et expériences que nous avons partagées. Ce procès-verbal ne peut que résumer certains des principaux problèmes mis en lumière au cours de nos discussions et des ateliers.

Je crois toutefois que la description des diverses initiatives prises par les municipalités vous paraîtra particulièrement utile. L'analyse des mesures, efficaces ou inefficaces, et des circonstances dans lesquelles elles ont été appliquées, vous suggérera des idées et des stratégies que votre comité ou votre municipalité pourrait mettre en oeuvre.

Quel que soit votre champ d'action, au sein d'un comité des relations interraciales ou d'un gouvernement municipal, j'espère que vous réfléchirez tous à la façon dont nous pourrons le mieux améliorer les relations interraciales dans les municipalités.

II. Programme de la Conference

VENDREDI 2 DÉCEMBRE

Inscription/18 h 30 Réception Discours inaugural	Claudio Polsinelli Adjoint parlementaire L'honorable Gerry Phillips Ministre des Affaires civiques

SAMEDI 3 DÉCEMBRE

Inscription/8 h 30	
Accueil et ouverture	Trevor Hitner Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et raciales Dan McIntyre Coordonnateur exécutif Direction générale des relations interraciales
Discours/9 h	
Discours inaugural	Facteurs critiques de succès des initiatives en matière de relations interraciales au niveau municipal - Une perspective américaine Marty Walsh Directeur régional, Service des relations communautaires régionales de la Nouvelle-Angleterre, Ministère de la Justice des États-Unis
Le point de vue de la table ronde	Facteurs critiques de succès des relations interraciales au niveau municipal - Une perspective ontarienne Président de la table ronde Harish Jain Coprésident Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales

Membres de la table ronde

Mark Nakamura
Directeur,
Division des relations multiculturelles et interraciales
Bureau de l'administrateur en chef
Municipalité de la communauté urbaine de Toronto

Bev Salmon
Conseillère de la communauté urbaine de Toronto
Comité des relations communautaires

Période de questions

Pause/10 h 30

ATELIERS SIMULTANÉS/11 h et 14 h

1. Formation en relations interraciales

Matinée
Président:
Pascal Joseph
Comité des relations interraciales de Sudbury

Après-midi
Président:
Prema Raddalgoda
Comité des relations communautaires et interraciales de Peterborough

Personne-ressource:
Karen Mock
Conseillère en relations interraciales
Masemann & Mock

Les membres des comités doivent-ils recevoir une formation en relations interraciales pour pouvoir aborder les problèmes dans la même optique? Comment est-il possible de mettre en oeuvre ce genre d'initiative? En quoi devrait-elle consister? Faudrait-il également dispenser cette formation aux employés municipaux?

2. Réaction aux incidents raciaux

Matinée
Président:
John Samuel
Municipalité d'Ottawa
Comité consultatif
sur les minorités
visibles communautaires
et interraciales

Après-midi
Président:
Jerry Rose
Membre,
Comité du maire de Toronto
sur les relations

Personne-ressource:
Alan Shefman
Président,
Comité des relations interraciales et multiculturelles
Corporation de la ville de Vaughan

Quelles sont les caractéristiques et la nature des incidents raciaux dont sont témoins les comités municipaux et les autres organismes s'intéressant aux relations interraciales? Quel rôle les comités municipaux ont-ils joué pour remédier à ces incidents? Quel devrait être leur rôle?

3. Promotion des relations interraciales

Matinée
Présidente:
Mae Waese
Comité des relations
communautaires,
interraciales et
ethniques,
ville de North York

Après-midi
Présidente:
Helen Bochar
Comité des relations
multiculturelles
et interraciales,
ville d'Etobicoke

Personnes-ressources:
Cyril Dabydeen
Comité consultatif
sur les minorités
visibles,
ville d'Ottawa

Helen Cooper
Mairesse
ville de Kingston

Comment les comités peuvent-ils attirer l'attention des dirigeants politiques, des administrateurs municipaux et des autres intéressés sur leurs questions de relations interraciales? Quelles stratégies de lobbying peuvent-ils utiliser pour obtenir des appuis ou des mesures?

4. Établissement de liens avec la communauté

Matinée
Président:
Shamsh Kara
Comité des relations multiculturelles et interraciales, Municipalité d'East York

Après-midi
Présidente:
Lil Petrella
Comité des relations ethniques et interraciales de Brantford

Personne-ressource:
Janice Dembo
Coordonnatrice,
Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales

Comment les municipalité et les comités peuvent-ils nouer des liens avec les minorités? Quels en seront les avantages? Est-il nécessaire de toucher l'ensemble de la communauté dans le cadre d'activités éducatives? Peuvent-ils le faire efficacement?

5. Caractéristiques des comités municipaux

Matinée
Président:
Frank Scarpitti
Comité de l'équité raciale et ethnoculturelle de Markham

Après-midi
Président:
Lourene Scott
Comité des relations interraciales de Guelph

Personne-ressource:
Fausta Siu
Conseillère en relations interraciales,
Direction générale des relations interraciales

Quelles sont les différentes sortes de structures et de rôles qui caractérisent les comités municipaux de l'Ontario? Quelles réalisations ont-ils à leur actif? Quels obstacles et écueils ont-ils dû affronter?

Discours du déjeuner	Travaillons ensemble Larry Schneider Ancien maire de Regina
Ateliers simultanés/14 h	(Selon la liste de la matinée)
Pause/15 h 30	
Tribune de clôture/ 15 h 45	Thèmes et orientations des relations interraciales municipales: résumé de la conférence et recommandations Dan McIntyre Coordonnateur exécutif, Direction générale des relations interraciales
Banquet/19 h	Musée royal de l'Ontario
Discours	L'honorable Gerry Phillips Ministre
Représentation théâtrale	Jones & Jones

III. Discours inaugural

Ministère des Affaires municipales

Claudio Polsinelli
Député provincial de Yorkview,
Adjoint parlementaire de
John Eakins
Ministre des Affaires municipales

Le ministère des Affaires municipales se réjouit de pouvoir tirer parti des connaissances et des ressources de la Direction générale des relations interraciales. Grâce à son aide et à ses conseils, nous nous occupons d'une vaste gamme de programmes visant à aider les municipalités et notre ministère à améliorer les relations interraciales dans toutes les régions de la province.

Comme vous le savez, il s'agit là d'un défi permanent. Je voudrais mentionner trois initiatives que notre ministère a prises et qui intéresseront particulièrement les délégués à cette conférence.

En 1989, nous allons publier et diffuser un bulletin sur les relations interraciales. Comme vous le savez, nous publions des bulletins sur les questions intéressant les municipalités. Les relations interraciales en font certainement partie. Le bulletin sur les relations interraciales sera préparé en coopération avec la Direction générale des relations interraciales, et il devrait constituer une source d'information utile pour les personnes telles que vous. Le printemps dernier, en collaboration avec le ministère des Affaires civiques, nous avons publié un Guide du gouvernement municipal à l'intention des immigrants. Ce guide a été traduit en huit langues. Il vise à aider les immigrants à comprendre la façon dont nous gouvernons notre pays. Il est surtout important que les gens comprennent le fonctionnement des gouvernements municipaux, étant donné que c'est le niveau de gouvernement avec lequel ils sont le plus directement en contact.

Quant à la troisième initiative, il s'agit des colloques organisés à l'intention des nouveaux conseillers. Pour la plupart, vous avez sans doute participé à ce programme lorsque vous avez été élus. À compter de l'année prochaine, les relations interraciales feront partie des renseignements diffusés dans le cadre de la prochaine série de colloques.

Tout cela témoigne de l'importance que notre ministère et le gouvernement provincial attachent à l'amélioration des relations interraciales dans toute la province. Ces trois initiatives sont le fruit de la coopération permanente entre le ministère des Affaires municipales, le ministère des Affaires civiques et la Direction générale des relations interraciales.

Nous allons certainement prendre de nouvelles initiatives dans ce domaine, mais nous attendrons la prochaine conférence pour les annoncer. En attendant, nous aimerions savoir ce que vous pensez de l'utilité des trois initiatives prises jusqu'ici.

Municipalité hôte: Ville de Toronto

Trevor Hitner
Vice-président
Comité du maire de Toronto sur
les relations communautaires et interraciales

J'ai le plaisir et l'honneur de vous accueillir à Toronto au nom du maire, M. Art Eggleton, qui est également le président du Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales.

La ville de Toronto est soucieuse de donner le bon exemple en favorisant de bonnes relations interraciales et l'équité au sein de la collectivité.

Le Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales a été fondé en 1981 par le conseil municipal, sur l'initiative du maire Eggleton. Ce comité, qui est composé de 15 membres, dont 13 sont de simples citoyens comme moi, est le seul comité de citoyens que le maire tient à présider lui-même en raison de son importance.

En déclarant: "qu'il faut montrer que nous sommes fiers de la diversité culturelle de notre ville" et en étant prêt à consacrer les ressources nécessaires et son temps personnel pour veiller à ce que nous prenions des mesures positives dans ce domaine, le maire adresse aux citoyens de Toronto un message très important: nous sommes prêts à passer à l'action, l'intolérance raciale nous fait horreur et nous sommes déterminés à agir pour éliminer le racisme des institutions et favoriser un environnement équitable pour tous. Le Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales joue, à cette fin, un rôle de défenseur en plus d'offrir des services de médiation en fonction des besoins, de jouer le rôle d'organisme consultatif auprès du Conseil municipal et des divers services municipaux, et de mener une campagne d'information permanente visant à mieux faire comprendre la diversité ethnoculturelle et raciale qui caractérise la ville de Toronto.

La semaine dernière, par exemple, le comité a été l'hôte d'une conférence sur la contribution positive et importante que les réfugiés et les immigrants ont apportée à la trame économique, culturel et social de notre pays et de notre ville. Nous sommes déterminés à continuer à élaborer de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives pour faire en sorte que tous les citoyens de Toronto soient fiers de leur ville.

Contrairement à la croyance populaire, la ville de Toronto n'est pas parfaite. Nous avons nos défauts et nous portons les stigmates de l'intolérance raciale. Mais nous allons nous améliorer. La première Conférence provinciale sur les relations interraciales dans les municipalités nous fournit une tribune pour écouter, apprendre et discuter, afin d'être mieux en mesure de promouvoir la tolérance et l'harmonie raciales, ce qui pose un sérieux défi.

Encore une fois, au nom du maire Eggleton, je vous souhaite la bienvenue à Toronto.

IV. Tribune inaugurale : Les facteurs critiques de succès des initiatives en matière de relations interraciales dans les municipalités

La tribune inaugurale de la conférence avait pour sujet l'analyse des facteurs critiques déterminant le succès initiatives en matière de des relations interraciales au niveau municipal. Le premier discours portait une perspective américaine et a été suivi de deux exposés présentant le point de vue de l'Ontario. La tribune s'est terminée par une période de questions.

Une Perspective Américaine

Martin A. Walsh
Directeur régional,
Région de la Nouvelle-Angleterre,
Service des relations communautaires,
Département de la Justice des États-Unis

Afin de placer dans un contexte approprié mon analyse des facteurs critiques dont dépend le succès des efforts déployés pour améliorer les relations interraciales dans les municipalités des États-Unis, je crois utile de vous brosser un bref historique des initiatives municipales prises depuis trente ans.

À la suite de la célèbre décision que la Cour suprême des États-Unis a rendue en 1954 dans l'affaire Brown contre le Conseil d'éducation, de l'établissement de nouveaux organismes fédéraux comme le Comité des droits civils (1957), de l'adoption de nouvelles lois régissant le droit civil, et des pressions exercées par le public sous la forme d'occupation de locaux et de manifestations, plusieurs municipalités ont créé des commissions des relations humaines ou des droits de la personne. Ces commissions ressemblent beaucoup aux comités municipaux des relations interraciales qui existent au Canada. Au cours des trente années qui suivirent, ces commissions connurent des moments difficiles. Il y a eu des changements rapides; les principaux dirigeants politiques nationaux firent des droits civils et des relations interraciales une priorité au cours des années 60, et de nombreuses communautés connurent les tensions et même la violence qui ont marqué la lutte pour les droits civils. La dynamique sociale propre à chaque communauté était d'ordinaire la principale variable déterminant la décision de créer une commission des relations humaines et, le cas échéant, la nature de son rôle.

Au cours de cette période, le gouvernement fédéral a montré la voie à suivre en intervenant souvent directement pour régler les problèmes de droits civils des communautés locales. Le Service des relations communautaires du département de la Justice des États-Unis, qui jouait le rôle de médiateur et de conciliateur dans les conflits portant sur les droits civils, est intervenu chaque année dans des centaines de municipalités où il a réglé des problèmes raciaux et prodigué des conseils dans

tous les secteurs. L'une des principales recommandations formulées par le Service des relations communautaires était l'établissement, dans chaque communauté, d'une commission des relations humaines ayant pour rôle de servir de guide dans le domaine des droits civils. Le Service a tenté d'obtenir des pouvoirs de financement pour aider les comités des relations humaines, mais sans succès.

Tant que l'attention de la nation s'est portée sur les droits civils et les relations interraciales, tout au long des années 60, les commissions des relations humaines ont pris de l'essor et ont souvent prodigué des conseils efficaces aux municipalités en difficulté. Deux phénomènes se sont produits au cours des années 70. D'une part, plusieurs commissions des relations humaines sont devenues inactives ou ont perdu leurs sources d'appui et de financement et, d'autre part, certaines d'entre elles, y compris des commissions relevant directement des États, ont commencé à faire appliquer la loi et sont devenues le prolongement des bureaux fédéraux de la Commission de l'égalité en matière d'emploi et du département du Logement et du Développement urbain. Le fait que les commissions des relations humaines aient perdu l'appui des municipalités et des États et que les agences fédérales aient dû liquider leur arriéré de plaintes explique en partie ce phénomène. Les commissions des relations humaines ou leur équivalent qui, jusque-là, avaient considéré leur mission dans une perspective assez générale, ont depuis lors surtout servi à régler les plaintes individuelles dans deux secteurs seulement où des cas de discrimination étaient signalés, soit l'emploi et le logement.

Au cours des années 80, les premiers signes d'une renaissance des commissions des relations humaines ont commencé à apparaître. Les États et les municipalités se sont faits les défenseurs des droits civils tandis que le gouvernement fédéral a joué un rôle plus discret. Dans le Nord-Est des États-Unis, par exemple, un nombre croissant de municipalités établissent des commissions des relations humaines (comme Boston, Lawrence, Lowell, Medford et Waterbury). La coopération entre le gouvernement fédéral, les États et les gouvernements locaux sur le plan de l'amélioration des droits civils a énormément progressé au Massachusetts. Les groupements pour la défense des droits civils jouent un rôle actif dans des communautés comme Boston et Providence, dans l'État de Rhode Island. On se rend compte, de plus en plus, que la défense des droits civils doit faire l'objet de deux initiatives parallèles. Premièrement, la législation concernant les droits civils doit être appliquée de façon énergique et efficace, et deuxièmement, un large éventail d'activités doivent être entreprises dans le cadre de la "prévention". Ces programmes et activités visent à promouvoir les droits civils et à améliorer les relations interraciales.

Les leçons à tirer

L'expérience américaine en ce qui concerne les commissions des relations humaines reflète l'histoire mouvementée des relations interraciales dans notre pays. Le Canada peut en tirer plusieurs leçons qui l'aideront peut-être dans ses efforts visant à favoriser l'établissement de relations interraciales harmonieuses. J'ai isolé treize facteurs importants ou essentiels pour assurer le succès d'une commission municipale des relations humaines ou des relations interraciales. Je les ai énumérés dans un ordre logique, mais leur ordre chronologique ne sera pas nécessairement le même.

1. **Mission** - La commission des relations humaines est l'instrument ou le mécanisme visant à protéger et sauvegarder les droits civils et à promouvoir des relations interraciales harmonieuses. Pour assurer son succès, la

municipalité et ses dirigeants doivent partager les mêmes vues et conceptions sur le rôle des commissions des relations humaines afin de ne pas perdre de vue l'objectif visé, soit l'égalité, la justice et l'accès.

2. **Énoncé de la mission** - La mission d'une commission des relations humaines doit être énoncée dans un arrêté ou un règlement municipal décrivant sa politique, ses responsabilités, ses pouvoirs et ses obligations. Le règlement en question doit prévoir un soutien permanent et officiel de la part du pouvoir politique. Il doit être suffisamment précis pour pouvoir guider la commission. Un énoncé trop vague peut prêter à des malentendus et être mal interprété. Le règlement doit prévoir des sanctions disciplinaires ou monétaires que la commission pourra imposer en cas d'infraction.
3. **Identification du problème** - La commission des relations humaines doit constamment chercher à toucher l'ensemble de la collectivité, et surtout la communauté minoritaire, pour savoir quels sont ses principaux problèmes en matière de discrimination. La façon dont la collectivité perçoit les relations interraciales permet d'élaborer des mesures correctives. Cela permet également de se défendre contre le réflexe qui amène à nier l'existence d'un problème ou à prétendre que tout va pour le mieux. Le Service des relations communautaires a mis au point un processus d'identification des problèmes très perfectionné qui fait partie de son évaluation annuelle des tensions interraciales. Il a constaté qu'il s'agissait là d'un moyen efficace d'élaborer un programme de prévention pour remédier aux violations des droits civils et aux problèmes raciaux.
4. **Plan de travail** - Le plan de travail de la commission des relations humaines représente une façon créatrice et fonctionnelle de s'acquitter de la mission confiée en accomplissant certaines tâches et d'assurer une imputabilité entre la commission et la communauté. La commission doit élaborer son plan de travail en définissant la place qu'elle occupe par rapport à l'ensemble de la collectivité, autrement dit en précisant son rôle, ses activités et la façon de les mettre en oeuvre. Une commission des relations humaines qui remplit bien ses fonctions doit être l'autorité reconnue en matière de droits civils et de relations interraciales dans la communauté.
5. **Sélection des commissaires** - Les commissaires sont choisis en fonction de trois principaux critères de succès:
   a) Ils doivent être déterminés à assurer l'égalité, conformément à la mission de la commission;
   b) Ils doivent être capables d'obtenir des résultats et d'amener les autres à agir; et
   c) Ils doivent constituer un échantillon représentatif de la communauté.
6. **Budget** - La commission des relations humaines doit disposer d'un budget suffisant pour s'acquitter de sa mission. La taille de la municipalité est la principale variable déterminant la taille du budget.
7. **Professionnalisme** - Le professionnalisme des membres de la commission, et surtout de son directeur général, déterminera le succès de la commission. Le salaire du personnel doit se comparer à celui des autres organismes municipaux.

   Il est important de dispenser une formation en cours d'emploi pour maintenir le professionnalisme du personnel et le tenir au courant des problèmes et des tendances. En règle générale, les municipalités de 25 000 habitants ou plus devraient disposer d'un personnel à plein temps affecté à la Commission des relations humaines.

8. **Soutien de la communauté politique** - Pour être efficace, la commission doit continuer à obtenir le soutien actif des dirigeants politiques (voir paragraphe 13 ci-dessous).
9. **Soutien de la minorité ou de la communauté défavorisée** - La commission doit être considérée par la communauté minoritaire comme une alliée capable de l'aider à remédier aux problèmes de droits civils (voir paragraphe 13 ci-dessous).
10. **Soutien de l'ensemble de la collectivité** - Divers secteurs de la collectivité, tels que les enseignants, les autorités municipales, les autorités religieuses, le patronat, les syndicats et les oeuvres de bienfaisance, peuvent aider la commission à s'acquitter de sa mission (voir paragraphe 13 ci-dessous).
11. **Publicité** - La commission doit s'efforcer de sensibiliser le public aux relations interraciales et aux efforts de prévention qu'elle déploie. Elle devrait utiliser plusieurs moyens à cette fin, tels que la publication de rapports annuels adressés à la collectivité, de bulletins de nouvelle et de communiqués, ainsi que des colloques et des ateliers ou autres manifestations publiques.
12. **Conflits internes** - Il arrive trop souvent que des querelles internes compromettent l'efficacité des commissions des relations humaines et des organismes du même genre. Le président des commissaires et le directeur général peuvent éviter ce piège en établissant un programme de travail mettant l'accent sur la mission de la commission et la réalisation des objectifs. Si la commission doit rendre des comptes au public en établissant un plan de travail précis, cela aide tout le monde à concentrer son attention sur l'objectif premier de la commission.
13. **Soutien politique et communautaire** - La commission des relations humaines est une entité politique qui lutte pour faire valoir son point de vue, et elle devrait se conduire de la façon suivante:

    a) La commission doit se conformer aux règles généralement admises en matière de politique municipale;

    b) La commission doit avoir accès au maire ou aux autres instances supérieures élues ou nommées;

    c) La commission doit pouvoir établir de bonnes relations de travail avec l'administrateur en chef de la municipalité;

    d) La commission ne doit pas trop surprendre l'administrateur en chef de la municipalité par ses actes;

    e) La commission doit se considérer comme le complément de l'administrateur en chef, et non pas comme un agent extérieur ou une cause de diversion;

    f) La commission doit être parfaitement au courant des politiques et des programmes;

    g) La commission doit être visible;

    h) La commission doit avoir accès à un conseiller juridique; et

    i) La commission doit faire preuve d'une efficacité permanente de façon à être à la hauteur de sa tâche en cas de crise.

Conclusion

En résumé, chaque municipalité doit offrir ses services de façon juste et équitable. La commission des droits de la personne doit veiller à ce que la municipalité respecte ses engagements envers les droits à l'égalité et à ce que la constitution et les lois régissant les droits civils au niveau fédéral ou au niveau de l'État soient respectées. En même temps, la commission des droits de la personne doit être l'instrument grâce auquel la municipalité peut promouvoir des objectifs d'égalité, de justice et d'harmonie.

Le point de vue de la table ronde : Une Perspective Ontarienne

Mark Nakamura
Directeur,
Division des relations multiculturelles et interraciales,
Municipalité de la communauté urbaine de Toronto

J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt notre conférencier nous parler des rapports de coopération qui ont été établis aux États-Unis entre le gouvernement fédéral, les États et les municipalités sur le plan des relations interraciales et ethniques, étant donné que des liens similaires pourraient sans aucun doute être créés dans notre pays.

Coopération entre tous les niveaux de gouvernement

Je ne peux m'empêcher de penser à un vieil adage qui semble avoir refait surface dans les couloirs de l'Hôtel de ville: la province essaie de faire aux municipalités ce que le gouvernement fédéral a réussi à lui faire pendant des années. Le fait que la province parraine une conférence municipale sur les relations interraciales risque de faire des envieux et de les amener à croire qu'elle cherche à rejeter sur les municipalités ses responsabilités à l'égard des relations interraciales. Toutefois, il est évident que des responsabilités doivent être assumées et des mesures prises à *tous* les niveaux de gouvernement pour lutter contre le racisme et promouvoir l'harmonie raciale et ethnique. Malheureusement, le racisme a réussi à contaminer notre société et ses structures institutionnelles, et le seul moyen de l'éradiquer consiste à entreprendre une action concertée et systématique aux niveaux institutionnel et communautaire.

Dans un tel contexte, il est primordial que la province poursuive et intensifie ses efforts dans ce domaine, et qu'elle ne relâche pas son soutien à des organismes tels que la Commission des droits de la personne et la Direction générale des relations interraciales. Grâce à l'effet moteur qu'ils exercent et aux activités auxquelles ils se livrent pour améliorer les relations interraciales et ethniques et supprimer les pratiques discriminatoires en vigueur, ces organismes favorisent l'établissement et le maintien d'un meilleur climat social, propice à des initiatives semblables aux niveaux municipal et communautaire. Nous vous remercions donc d'avoir parrainé cette manifestation, et nous continuerons à être vigilants afin de détecter tout signe annonciateur d'un éventuel fléchissement de la détermination et de l'engagement des intervenants dans ce domaine.

Objectifs municipaux en matière de relations interraciales

Quand on m'a demandé de répondre quels étaient, selon moi, les facteurs critiques déterminant le succès des initiatives en matière de relations interraciales au niveau des municipalités dans une perspective ontarienne, j'ai commencé par me demander ce qu'il fallait entendre par "succès". J'ai ensuite tenté d'établir les mesures à prendre pour y parvenir.

Je conçois le succès de la façon suivante:

1. **Égalité d'accès** - Chacun, quelle que soit son origine raciale ou ethnique, devrait avoir accès, sans restriction aucune, à la totalité des services municipaux.
2. **Services équitables** - Ces services répondraient non seulement aux besoins des principaux groupes d'administrés, mais également à ceux des minorités.
3. **Représentation égale** - Le conseil, ses organismes et ses comités refléteraient les communautés qu'ils desservent. Leur personnel refléterait également leur composition.
4. **Pas de conflits raciaux** - Il n'y aurait ni tensions, ni conflits raciaux dans nos quartiers, nos écoles ou nos installations de loisirs.
5. **Mécanismes efficaces de règlement des conflits** - En cas de tensions ou de conflits raciaux, on mettrait rapidement en oeuvre des mécanismes efficaces afin de remédier à la situation, et on prendrait les mesures de suivi nécessaires pour s'attaquer aux causes de ces tensions.
6. La police entretiendrait avec les minorités les mêmes rapports qu'avec l'ensemble de la communauté.

Voilà quelques-unes des façons d'évaluer le degré de succès que des initiatives municipales efficaces pourraient permettre d'obtenir.

Lignes directrices pour une action au niveau municipal

Si nous atteignons ce but, ce ne sera évidemment pas parce que la municipalité aura créé un comité approprié. Pour y arriver, il est indispensable de prendre des initiatives énergiques au niveau municipal. Une façon de s'orienter dans la bonne voie pourrait consister à constituer un comité municipal disposant de moyens puissants.

Je ne me lancerai pas dans une longue analyse quant à la forme que devrait revêtir une telle structure, étant donné qu'il existe de nombreux modèles dont chacun possède ses points forts et ses points faibles.

Toutefois, les initiatives municipales devraient satisfaire à certaines conditions fondamentales. Sinon, l'initiative la mieux intentionnée risquerait d'être inefficace, voire de compromettre les chances de succès des réformes requises.

Selon moi, ces conditions sont les suivantes:

1. **Reconnaissance d'un besoin** - Il faut que l'on reconnaisse pleinement la nécessité d'entreprendre une action au niveau municipal.
2. **Engagement politique** - Les initiatives doivent être soutenues par une volonté et un engagement politiques.
3. **Intégration au système municipal** - Les initiatives doivent être considérées comme faisant partie intégrante de la municipalité en tant qu'institution, et non pas comme un simple moyen d'atténuer ou de masquer l'importance des questions.

Facteurs critiques de succès

D'après les constatations que j'ai faites à titre de membre du Comité du maire de North York, qui a été établi en 1979, voici quels sont, selon moi, certains des facteurs critiques de succès.

1. **Composition du comité** - Les membres du comité sont recrutés dans divers organismes et institutions, ainsi que dans la collectivité. Selon sa composition actuelle, le comité comprend également des représentants élus du conseil municipal, dont le maire et deux conseillers.
2. **Engagement politique** - La participation du maire témoigne de sa volonté d'améliorer les relations interraciales à tous les échelons.
3. **Intérêt sur le plan politique** - Parallèlement à cet engagement, les membres élus du conseil manifestent un intérêt évident pour la question des relations interraciales. Pour qu'un comité des relations interraciales soit efficace, il faut que le conseil municipal lui-même attache beaucoup d'importance à la question.
4. **Ressources du comité** - La comité a son budget propre. Cela lui permet d'avoir un directeur général.
5. **Reconnaissance des questions** - Il faut que l'on reconnaisse les questions raciales qui se posent dans la collectivité, que l'on accepte leur réalité et que l'on évalue leur ampleur. Le comité de North York participe au règlement des problèmes et à la médiation des conflits, il s'attache constamment à mettre en lumière les domaines dans lesquels les besoins sont pressants et recommande les mesures à prendre aux organismes compétents.
6. **Rôle proactif** - Au lieu de se contenter de réagir, les comités doivent jouer un rôle proactif. Il s'agit notamment d'étudier les besoins de la collectivité, de mettre en lumière les domaines susceptibles de faire l'objet de tensions raciales, et de présenter périodiquement des mémoires sur ce sujet.

Dans quelle voie devons-nous nous diriger?

En tant que membre du Groupe d'étude sur les relations interraciales de la Fédération canadienne des municipalités, permettez-moi de conclure en réitérant les recommandations qui ont été approuvées en 1986 lors de la Conférence annuelle de la Fédération:

Que la Fédération:

1. Incite les municipalités membres à entreprendre des programmes visant à accroître la participation des groupes raciaux et ethniques aux structures, processus et programmes du gouvernement local;
2. Encourage les municipalités membres à promouvoir des politiques et pratiques non discriminatoires auprès de leurs administrés.
3. Encourage les municipalités membres à aider les groupes raciaux et ethniques qui ont été victimes de préjugés et d'injustices;
4. Encourage l'adoption de politiques et de pratiques non discriminatoires au sein de la Fédération;
5. Demeure en contact permanent avec les organisations ethno-culturelles et les organismes défendant les droits de la personne dans tout le Canada;
6. Fasse régulièrement rapport au Comité permanent sur le multiculturalisme de la Chambre des communes sur les progrès réalisés dans le domaine des relations interraciales au niveau municipal;

7. Incite les municipalités membres qui sont jumelées à des villes étrangères à faire participer les groupes ethno-culturels locaux au processus de sélection et aux activités organisées avec les villes jumelles, afin d'améliorer la compréhension interraciale et ethnique dans la collectivité;
8. Établisse, à l'échelle nationale, l'échange permanent de renseignements entre les comités municipaux des relations interraciales;
9. Assure le fonctionnement d'un comité technique consultatif chargé d'aider le Groupe d'étude à élaborer un programme à long terme et d'aider les municipalités membres intéressées à créer des programmes d'amélioration des relations interraciales;
10. Demande au gouvernement du Canada une aide financière supplémentaire en vue de l'établissement d'un programme à long terme visant à promouvoir les relations interraciales dans les municipalités;
11. Incite les associations provinciales à coopérer avec les gouvernements provinciaux et les municipalités pour améliorer les relations interraciales, organiser des ateliers sur les relations interraciales à l'occasion des conférences annuelles, et mettre au point d'autres activités relatives aux relations interraciales;
12. Exhorte les municipalités membres et les autres gouvernements à accorder une attention particulière aux jeunes faisant partie des divers groupes ethniques, y compris des minorités visibles, lors de l'élaboration de leurs politiques et programmes, de façon à ce qu'ils occupent pleinement leur place dans la société canadienne.

Période de questions

Président: Harish Jain,
Coprésident, Comité du maire de
Hamilton pour les relations interraciales.

Rôle du ministère des Affaires municipales: - Avant d'ouvrir la discussion, le professeur Jain fait une déclaration liminaire. Il incite le ministère des Affaires municipales à soutenir les comités municipaux des relations interraciales en leur accordant des subventions. Il recommande également au ministre des Affaires municipales de mettre en place un comité consultatif provincial sur les relations interraciales. Le conseil consultatif multiculturel auprès du ministre de la Santé pourrait servir de modèle. Le conseil consultatif devrait comprendre des représentants des minorités visibles, des maires et des conseillers municipaux. Il aurait pour rôle de conseiller le ministre, de superviser les initiatives, etc.

Les questions et observations des participants à la conférence ont porté sur les sujets suivants:

Sanctions - On a laissé entendre que le Canada était très en retard par rapport aux États-Unis, moins sur le plan des problèmes de discrimination raciale qu'en ce qui concerne les moyens d'y remédier, et qu'il lui fallait acquérir la détermination voulue pour concevoir et passer des mesures législatives susceptibles de régler ces problèmes.

Marty Walsh a souligné que chaque organisme local, qu'il s'agisse de la municipalité ou du conseil de l'éducation, avait le pouvoir d'imposer des sanctions. Chaque politique doit prévoir des sanctions, que ce soit par l'intermédiaire des contrats ou de n'importe quel autre mécanisme. Une politique qui ne prévoit pas de sanctions est condamnée à rester lettre morte et ne peut qu'engendrer méfiance et manipulations.

Pour donner un exemple de l'éventail de sanctions disponibles, le gouverneur du Massachusetts a récemment ordonné que 20% des nouveaux employés embauchés par le gouvernement de son État appartiennent à des groupes minoritaires. Si ces objectifs ne sont pas atteints, il imposera un gel sur les embauchements.

Manque de pouvoirs des comités des relations interraciales - Cette question a suscité des inquiétudes parce que les recommandations d'un comité municipal des relations interraciales dépassent rarement le cadre du comité, et les questions soulevées ne sont pas présentées au conseil municipal.

- Pour remédier à ce manque d'influence, on a suggéré de réévaluer et peut-être aussi de reformuler le mandat du comité. Son mandat doit lui conférer des pouvoirs suffisants.
- Le comité devrait tenir des réunions non seulement avec le maire, mais aussi avec tous les conseillers élus.
- Il faudrait songer à dispenser aux conseillers municipaux une formation en relations interraciales.
- Un autre moyen de conférer davantage de pouvoirs aux comités des relations interraciales est d'amener les minorités visibles à participer davantage à la politique municipale.

Peut-on permettre aux candidats racistes de se présenter aux élections municipales? - À l'occasion d'élections municipales récentes, un candidat d'East York a défendu la thèse d'un "Canada réservé aux blancs". Le candidat n'a pas gagné les élections, mais il a malgré tout obtenu 731 voix.

- Certains ont fait valoir que, dans une société démocratique, on ne saurait interdire à quiconque de présenter sa candidature, quelles que soient ses idées.
- Aussi troublante soit-elle, la visibilité de ce genre de candidats reflète le climat général des relations interraciales. Dans ce cas particulier, le candidat en faveur de la propagande haineuse n'a pas eu beaucoup de succès.
- Il est difficile d'interdire de parler en faveur de la discrimination raciale, car ce serait contraire à la liberté d'expression. Un rapport préparé par Patrick Lawlor à l'intention du procureur général analyse le problème complexe que posent les publications haineuses et la liberté d'expression.

Qui sont les minorités visibles? - En utilisant les expressions "minorité visible" et "relations interraciales", nous nous sommes rendus compte de la nécessité de définir précisément ce dont nous parlions. Par exemple, les Juifs à Kitchener constituent une minorité visible. Fallait-il les inclure?

- Certains ont suggéré qu'aucune de ces expressions n'avait de définition précise et qu'il s'agissait de termes généraux.
- Quelqu'un a laissé entendre qu'au lieu de parler de minorités "visibles", nous devrions plutôt parler de minorités "vulnérables".
- La Direction générale des relations interraciales se penche sur le problème de l'antisémitisme dans le cadre de ses activités.

Vaut-il la peine d'instaurer un système judiciaire proactif protégeant les droits de la personne? - Historiquement, le système judiciaire a énormément contribué à soutenir l'action en faveur des droits civils aux États-Unis. Au Canada, il semble constituer davantage un obstacle qu'un atout. Quelles leçons pouvons-nous tirer de l'histoire pour remédier à la situation?

- Aux États-Unis, on assiste, depuis quelques années, à un recul des responsabilités judiciaires dans le domaine des droits civils. À la suite de nouvelles nominations à la Cour suprême des États-Unis, les jugements rendus récemment témoignent d'une interprétation restrictive de la loi.
- Par contre, nous pouvons nous attendre à une augmentation des exigences auxquelles la Cour suprême du Canada devra faire face, à mesure que les minorités invoquent de plus en plus fréquemment l'Article 15 de la Charte des droits et libertés.

V. Discours du déjeuner : Omamowai-Otoskewin

Expérience accumulée à Regina dans le cadre des rapports de travail avec la communauté autochtone

Larry Schneider
Député et ancien maire de Regina

Le titre de mon exposé, Omamowai-Otoskewin, est une expression en langue cri qui signifie "travaillons ensemble".

Le contexte

Au début des années 70, il y a eu un afflux d'autochtones à Regina. En 1980, Statistique Canada estimait que 7% de la population totale de Regina était d'origine autochtone. D'autres estimations officieuses laissaient entendre que ce chiffre atteindrait 35%.

Il y avait un certain nombre d'incidents. Des bandes de jeunes autochtones faisaient redouter une vague de violence, le problème posé par l'ivresse sur la voie publique persistait, et les prisons semblaient remplies d'autochtones. Les autochtones désireux de faire de la politique ont lancé dans les médias des accusations selon lesquelles "les lois de l'homme blanc jettent les autochtones dans des prisons d'hommes blancs". Ces déclarations étaient peut-être justifiées dans une certaine mesure, mais cette pratique a alimenté les préjugés et les méfiances d'un côté comme de l'autre. Regina a été qualifiée de "poudrière sur le point d'exploser".

La situation a heureusement pu être redressée. Nous avons plutôt opté pour "Omamowai - Otoskewin".

Établissement d'une collaboration

La première mesure que j'ai prise en tant que maire consistait à identifier les leaders de la communauté autochtone. Quels étaient les groupes et organismes autochtones? Quels étaient leurs rapports avec la population autochtone de Regina?

Un grand nombre de ces organismes oeuvraient au niveau national ou régional et consacraient toute leur énergie à certaines questions telles que l'autonomie. De plus, leurs dirigeants locaux changeaient fréquemment. Il était donc difficile et laborieux de trouver les véritables dirigeants. C'est vers le *Regina Native Women's Group,* qui semblait le plus stable, que je me suis donc tourné pour demander conseil.

La municipalité de Regina a procédé en deux étapes pour répondre aux besoins des Indiens et des autochtones sur le plan de l'emploi, de la santé, des loisirs, du développement économique, du logement et d'autres domaines connexes.

En 1981, le conseil municipal a constitué le groupe de travail du maire sur les initiatives à l'intention des Indiens et des Métis, et a ensuite créé un comité consultatif de soutien.

Groupe de travail

Le groupe de travail a été chargé d'examiner les programmes et les services que la municipalité fournissait à ses résidents d'origine indienne, et de mettre au point des mesures visant à:

1. Accroître la participation des résidents d'origine indienne aux programmes municipaux;
2. Augmenter le nombre de programmes et de services municipaux à l'intention des résidents d'origine indienne;
3. Répondre à certains besoins particuliers des résidents d'origine indienne.

Le groupe de travail était constitué du maire, de deux conseillers municipaux et de trois résidents d'origine indienne de la ville de Regina choisis par le conseil municipal.

Comité consultatif

Le comité consultatif a été mis sur pied en vue d'effectuer des recherches pour le compte du groupe de travail et mettre des services à la disposition de celui-ci. Le comité consultatif comprenait des représentants des organismes suivants:

- conseil des écoles publiques de Regina;
- conseil des écoles séparées de Regina;
- gouvernement provincial;
- gouvernement fédéral;
- *Association of Metis and Non-Status Indians of Saskatchewan (AMNSIS)* (maintenant représentée par la Section Riel #33);
- *Federation of Saskatchewan Indian Nations (FSIN).*

Au départ, les membres du comité consultatif devaient simplement assister le groupe de travail dans sa tâche. Toutefois, étant donné la nécessité de faire participer ses membres à la définition des problèmes et à l'établissement des priorités, le comité a fait partie intégrante du groupe de travail, à la seule différence qu'il ne votait pas.

Secteurs d'activités

Le groupe de travail a pris des initiatives dans cinq secteurs principaux, sans toutefois outrepasser le champ de compétence de la municipalité.

1. **Emploi et formation** - En 1983, les premières préoccupations des autochtones portaient sur la nécessité d'embaucher des travailleurs occasionnels autochtones parmi les employés municipaux. On a décidé de réserver chaque année 40 emplois occasionnels aux autochtones. En 1984, ce nombre a été porté à 75, et il sert maintenant de norme pour l'embauche d'employés occasionnels autochtones.

   Pour ce qui est des mesures spéciales visant à assurer l'embauche d'employés autochtones permanents, le conseil municipal a approuvé un plan provisoire d'action positive relatif à l'emploi des autochtones. La municipalité a obtenu une excellente coopération de la part des syndicats. C'est ainsi que sept postes de pompiers, cinq de chauffeur d'autobus et quatre de policiers ont été comblés par des autochtones.

Trois organismes de logement autochtones ont obtenu des subventions visant à leur permettre de confier des emplois d'été à des étudiants autochtones.

2. **Développement économique** - La municipalité a consacré 12 000 $ à un projet fédéral/provincial/municipal consistant à élaborer une stratégie de développement économique pour les autochtones résidant à Regina, ainsi qu'un plan d'action pour la municipalité.

   En étudiant les divers obstacles empêchant les autochtones de bénéficier des programmes et des services de Regina, on a constaté à plusieurs reprises que les autochtones n'étaient pas représentés aux divers conseils et commissions.

   Une liste de candidats autochtones a été constituée pour les divers postes des conseils et commissions afin d'améliorer la représentation autochtone dans ces institutions. C'est ainsi que les autochtones sont représentés à la commission d'urbanisme, au conseil des parcs, au comité du patrimoine de Regina, à la commission de police, au groupe de travail du maire, ainsi qu'à la commission de la boxe et de la lutte.

3. **Santé** - À la suite d'un examen des statistiques et de diverses études, le groupe de travail du maire a confirmé que le taux de mortalité et de morbidité (c'est à dire la proportion de cas de maladie) était beaucoup plus élevé chez les autochtones, et surtout chez les jeunes, que dans l'ensemble de la population. Il fallait déployer des efforts importants pour assurer:
   - une utilisation maximale des soins préventifs;
   - une promotion de l'éducation de la santé à titre préventif; et pour faire en sorte que
   - les gens prennent davantage soin de leur santé.

   Les autorités ont également reconnu que les autochtones désiraient participer davantage à l'évaluation, à la planification et à la mise en oeuvre des services de santé.

   Deux travailleurs de la santé d'origine autochtone ont été embauchés pour visiter les écoles et les domiciles, de façon à inciter les gens à faire confiance aux professionnels de la santé et à enseigner aux autochtones comment utiliser les services de santé. La municipalité a accepté treize autres propositions formulées par le groupe de travail. Ces propositions visaient surtout à étendre et soutenir ces initiatives dans le domaine de la santé.

4. **Loisirs** - Une importante étude réalisée en 1983 a révélé que certains obstacles empêchaient les autochtones d'avoir accès aux programmes et services du département des loisirs et des parcs.

   Au lieu de construire des installations entièrement réservées aux autochtones, la municipalité a relié quatre centres de loisirs de façon à constituer un réseau à l'intention des autochtones. Elle a également élaboré des programmes de services directs visant à développer les capacités et le leadership des résidents autochtones, et leur a offert des programmes et des tarifs spéciaux ainsi que des heures réservées pour qu'ils puissent bénéficier des services dans cinq secteurs de la ville.

5. **Logement** - La municipalité a pris un certain nombre d'initiatives à la suite de l'évaluation des besoins et des recommandations du groupe de travail du maire.

   La ville de Regina a embauché un autochtone chargé de la liaison entre les organismes de logement autochtones et les nouveaux résidents autochtones qui

occupent des logements locatifs du marché privé, ainsi que les services de santé, d'incendie et d'inspection des bâtiments et les autres services sociaux disponibles.

Regina a incité le gouvernement fédéral à poursuivre le programme de logement pour les autochtones résidant dans les villes en leur fournissant 130 logements par an.

Nous avons demandé au ministère des Services sociaux de la Saskatchewan d'effectuer une révision annuelle des loyers afin que l'allocation mensuelle accordée pour le loyer reflète la valeur marchande des logements bien entretenus offerts sur le marché privé.

La ville a adopté un règlement municipal régissant l'entretien et l'occupation afin d'établir des normes minimales pour les logements locatifs, étant donné que les ménages à faible revenu incapables d'obtenir un logement subventionné doivent souvent se contenter d'un logement mal entretenu offert moyennant un loyer modique sur le marché privé.

Enfin, la ville de Regina a accordé une aide financière aux foyers de transition parrainés par des autochtones.

Conclusions

La ville de Regina a commencé, par l'entremise du groupe de travail du maire sur les initiatives indiennes et métisses, à éliminer les divers obstacles qui empêchent les résidents d'origine indienne de bénéficier des programmes et services municipaux.

Le groupe de travail a contribué à donner à tous une attitude plus positive. Il assure maintenant la surveillance permanente des initiatives des services municipaux, ce qui témoigne de son succès.

Dans le cadre d'un dialogue permanent, le groupe de travail continue à servir de tribune aux divers groupes et citoyens autochtones de la ville qui désirent faire entendre leurs préoccupations.

Le groupe de travail s'efforce d'améliorer la situation socio-économique des résidents autochtones. En cherchant à atteindre cet objectif, il a rempli une fonction beaucoup plus importante, à savoir qu'il a donné aux résidents autochtones, dont la plupart veulent être considérés comme de simples citoyens, une meilleure opinion d'eux-mêmes.

Nous avons tiré de cette expérience les leçons suivantes:

- Ne promettez pas de régler des questions ne relevant pas de votre mandat.
- Donnez aux intéressés politisés (comité consultatif) l'occasion d'exprimer leur point de vue, mais restez à l'écart de tout programme politique.
- Faites de votre mieux pour choisir des gens sans programme politique pour participer au processus.
- Suivi: Le groupe de travail du maire ne s'est pas réuni depuis plus d'un an.
- N'oubliez pas "qu'ils" veulent juste être "comme nous". Veillez à ce qu'aucun obstacle ne les empêche d'atteindre leur but.

En fin de compte, nous sommes tous pareils. Nous voulons tous être traités de façon équitable. Pour cela, nous devons tous travailler ensemble: Omamowai - Otoskewin.

Le groupe de travail du maire repose sur le principe de *l'action commune*. Nous avons constaté l'existence d'un problème communautaire. Nous avons recherché une solution communautaire. Nous y sommes parvenus grâce à une *action commune*.

À la fin de son exposé, M. Schneider a présenté un vidéo réalisé à l'intention de la Direction générale des relations interraciales, qui décrit les activités du groupe de travail du maire de Regina. Les intéressés peuvent obtenir ce vidéo sur demande.

VI. Rapports des ateliers

5(a) Formation en relations interraciales

Est-il nécessaire de dispenser aux membres des comités une formation en relations interraciales pour faciliter leur compréhension des questions? Comment réaliser ce genre d'initiative? En quoi doit-elle consister? Faudrait-il dispenser également cette formation aux employés municipaux?

Personne-ressource : Karen Mock
Consultante en relations interraciales,
Masemann & Mock

Un rapport publiait récemment définissait les "relations interraciales" comme une interaction caractérisée par certains schémas et par la qualité des rapports entre les divers groupes raciaux d'une société, mais ce terme désigne également les politiques et les programmes conçus pour promouvoir une communication ou une intégration interraciale et interculturelle harmonieuses. Le rapport définissait également la *"formation en relations interraciales"* comme un effort concerté ou un apprentissage structuré grâce auxquels les gens:

- deviennent conscients des attitudes et des comportements qui défavorisent certains groupes raciaux, les privant de leurs droits ou les exposant à certains dangers;
- apprennent des comportements leur permettant de mieux communiquer avec les membres des divers groupes raciaux;
- apprennent des stratégies pour éliminer la discrimination dans les institutions et les structures organisationnelles dans lesquelles ils travaillent ou par lesquelles ils établissent le contact avec le public.

Au sein de la Fonction publique de l'Ontario, la "formation en relations interraciales" vise généralement à doter le personnel des connaissances et capacités requises pour desservir une clientèle multiraciale et travailler efficacement dans un milieu de travail multiracial.

Les publications consacrées à cette question et les spécialistes en matière de relations interraciales s'entendent à dire que la formation dans ce domaine consiste à modifier à la fois les *attitudes* et le *comportement* des gens et qu'il faut, pour y parvenir, que les intéressés y participent d'une façon correspondant à leurs besoins et à leur expérience. Par conséquent, la formation en relations interraciales repose généralement sur le comportement et sur une approche basée sur *l'expérience*. Autrement dit, elle se fonde avant tout sur des exemples d'incidents et comporte habituellement une documentation et des activités portant sur la sensibilité aux différences culturelles ou sur la nécessité d'en être conscient, la législation sur les droits de la personne et les procédures pertinentes, les relations humaines, la conscience de la présence de modes d'expression racistes dans le language, et l'utilisation d'un langage objectif. La formation comprend également des discussions quant aux stratégies visant à éliminer la discrimination, les préjugés, les attitudes et les comportements racistes au travail et dans la collectivité, et elle vise à développer les capacités requises pour faire face aux incidents raciaux.

En résumé, les questions abordées dans le cadre de la formation en relations interraciales se divisent en quatre grandes catégories:

1. Attitudes et convictions;
2. Le client ou le service à la clientèle;
3. Les relations interpersonnelles au travail;
4. Les obstacles institutionnels à l'équité en matière d'emploi.

Les tableaux ci-après résument ces quatre principales catégories de problèmes qui se posent dans une institution ou une organisation, en soulignant les résultats positifs qu'une formation en relations interraciales permet d'obtenir.

Tableau 1 - Attitudes et convictions

Problèmes potentiels	Attitudes, capacités, compétences et connaissances souhaitées
• difficulté à communiquer avec les autres groupes raciaux ou à faire face au problème du racisme	• comprendre le phénomène du "racisme" et la façon dont il se traduit dans les comportements
• fort sentiment de désaffection ou d'antipathie	• comprendre les origines et les manifestations historiques du racisme
• incertitude quant à ses propres sentiments	• comprendre que le racisme est un comportement acquis qu'il est possible de modifier
• incertitude quant aux attentes de l'organisation	• comprendre les répercussions du racisme sur ses victimes
• sentiment d'être coupable ou victime et refus de reconnaître que le racisme est une réalité	• savoir susciter des interventions individuelles et collectives (ou des plans d'action) pour éviter ou régler les conflits raciaux au travail

Tableau 2 - Le client ou le service à la clientèle

Problèmes potentiels	Attitudes, capacités, compétences et connaissances souhaitées
• service discourtois	• savoir considérer les gens comme des personnes et non pas comme des représentants d'un groupe.
• refus d'informer	
• attribution de la responsabilité aux groupes raciaux auxquels appartiennent les clients ou attribution de certaines caractéristiques à ces groupes	• savoir régler de façon positive les conflits ou les incidents résultant d'une mauvaise communication avec les minorités raciales • reconnaître les droits des clients et les obligations qu'on assume en tant qu'employé ou fournisseur de services. • comprendre les exigences du Code des droits de la personne

Tableau 3 - Relations interpersonnelles au travail

Problèmes potentiels	Attitudes, capacités, compétences et connaissances souhaitées
• blagues racistes	• reconnaître le droit de chaque individu à être traité avec respect
• Tendance à tourner en dérision la langue et les caractéristiques de comportement - reconnaissance de l'effet "d'inclusion" ou "d'exclusion" sur la personne touchée	
• refus de fournir des renseignements à des collègues "différents" sur le plan racial, c'est-à-dire se contenter d'informer des groupes ou personnes bénéficiant d'un statut privilégié	• reconnaître que les plaisanteries racistes reflètent une gêne vis-à-vis des groupes "différents" sur le plan racial
• exclusion des collègues racialement "différents" des réseaux de relations constitués en dehors du travail	• se rendre compte que les relations interpersonnelles peuvent affecter l'efficacité d'un service
• manque de respect vis-à-vis des collègues racialement "différents", p.ex. insultes, surnoms, critiques en public, remarques humiliantes	• être capable d'adopter et de conserver un comportement positif vis-à-vis de tous ses collègues, quelle que soit leur origine raciale
• discrimination à double tranchant vis-à-vis des femmes d'un groupe minoritaire	• être conscient des problèmes de discrimination sexuelle au travail et de la discrimination fondée à la fois sur le sexe et la race

Tableau 4 - Obstacles institutionnels à l'équité en matière d'emploi

Problèmes potentiels	Attitudes, capacités, compétences et connaissances souhaitées
• obstacles systémiques au recrutement et à l'embauche	• comprendre la dynamique de la discrimination systémique
• abus de pouvoir de la part des décideurs	• identifier les obstacles systémiques rencontrés sur le plan du recrutement et de l'embauche
• manque de compréhension et de sensibilité à l'égard des besoins particuliers des groupes de clients appartenant aux minorités raciales	• comprendre les stratégies permettant de surmonter la discrimination systémique
• favoritisme limitant l'accès à l'avancement, à la formation et au perfectionnement	• savoir utiliser ces stratégies efficacement et en trouver d'autres convenant à chaque situation
• milieu inhospitalier pour les minorités, ce qui les empêche d'avoir un bon rendement	• comprendre le Code des droits de la personne, surtout en fonction des responsabilités du chef de service à l'égard des relations entre les employés et de la gestion des conflits au travail
• résistance aux changements au sein de l'organisation	
• perception d'une "discrimination à rebours"	• comprendre les stratégies et techniques servant à décrire les minorités raciales dans les publications et la documentation audio-visuelle
	• apprécier la contribution positive des employés appartenant à des groupes minoritaires

Pourquoi dispenser une formation en relations interraciales?

- Un grand nombre d'industries, d'institutions et d'organismes ont un pourcentage important d'employés et de clients d'origines culturelles et raciales diverses.
- Pour régler efficacement les problèmes de relations interraciales, il faut être conscient de ces problèmes et posséder certaines aptitudes en matière de gestion.
- Les questions de relations interraciales qui ne sont pas bien réglés peuvent nuire aux communications et aux relations interpersonnelles au travail. Cela peut se répercuter sur les services à la clientèle, la productivité, l'efficacité, le moral des employés et les relations interpersonnelles.
- La formation aidera les employés et les gestionnaires à mettre en lumière certains facteurs tels que les stéréotypes et les préjugés, qui sont susceptibles d'influencer leurs décisions quant au rendement des employés et aux services qu'ils fournissent.

Qui peut bénéficier de la formation en relations interraciales?

- **L'employé** (il trouve plus de satisfaction dans son travail parce que la direction a pris le temps d'aborder les questions de relations interraciales; meilleures relations interpersonnelles).
- **Le client** (meilleur service répondant mieux à ses besoins).
- **Le chef de service** (moins de problèmes de relations interraciales à régler; meilleure information et plus grande compétence en la matière).
- **L'organisation** (meilleur milieu de travail, meilleure productivité, amélioration des relations interraciales, meilleur moral des employés, meilleure utilisation des ressources humaines).

Les commissions municipales et la formation en relations interraciales

Les comités municipaux des relations interraciales ont pour but d'améliorer les relations interraciales, mais la diversité raciale et culturelle a une influence sur les travaux des comités, et ce de bien des façons.

Par exemple, les membres du comité peuvent avoir une interprétation différente de certains concepts fondamentaux comme le racisme, la race, etc. et offrir des interprétations différentes des problèmes et des solutions. Les styles de communication et de règlement des problèmes peuvent également différer. Si les membres du comité ne sont pas suffisamment conscients de la nature des difficultés, cela peut donner lieu à des malentendus et à des dissensions.

Certains membres d'un comité ont parfois tendance à vouloir dominer les réunions tandis que d'autres ont le sentiment de "marcher sur la corde raide" et hésitent à dire leur façon de penser de crainte d'offenser les autres.

La formation en relations interraciales des membres du comité peut remplir plusieurs fonctions:

1. Fournir aux membres des définitions, un contexte et un historique uniformes. Ainsi, il y a moins de risques que l'un des membres domine les autres.
2. Permettre aux membres du comité de mieux se comprendre les uns les autres. Cela évite également que les gens comparent leurs difficultés pour voir "qui est le plus mal loti".

3. Fournir aux membres du comité un contexte dans lequel ils pourront parler plus ouvertement et plus honnêtement des problèmes. La formation peut donc contribuer à atténuer les tensions interpersonnelles.
4. Ouvrir aux membres du comité des voies qui leur permettront de régler les problèmes efficacement. La formation peut leur apprendre à travailler ensemble au lieu de se diriger dans des directions opposées.

Recommandations de l'atelier

- Il faudrait inciter les comités municipaux à assurer aux-mêmes une formation en relations interraciales.
- Une formation en relations interraciales ne peut pas se dispenser en une heure et demie ou en une demi-journée, qu'il s'agisse d'un comité ou d'un service municipal. Il faut prévoir suffisamment de temps (p.ex., une retraite de 2 à 2 jours et demi), dans une atmosphère détendue, pour aborder et résoudre les questions. Il faudrait également prévoir des séances de formation permanente.
- Il faudrait mettre des fonds à la disposition des commissions municipales pour les programmes de formation.
- La Direction générale des relations interraciales devrait accorder une aide pour l'élaboration et la fourniture de matériel de formation, l'établissement de lignes directrices pour une formation efficace en relations interraciales, et la fixation de critères pour la sélection d'instructeurs compétents.

5(b) Rapport d'atelier : Réaction aux incidents raciaux

Quelles sont les caractéristiques et la nature des incidents raciaux dont sont témoins les comités municipaux et les autres organismes s'intéressant aux relations interraciales? Quel rôle les comités municipaux ont-ils joué dans le règlement de ces incidents? Quel rôle devrait-ils jouer?

Personne-ressource:
Alan Shefman
Président,
Commission des relations interraciales et multiculturelles,
Municipalité de Vaughan

La première réalité dont il faut prendre conscience est qu'il n'y a pas deux incidents raciaux identiques.

Dès qu'il est informé d'un incident racial, le comité municipal doit intervenir. En pareil cas, l'inaction serait interprétée comme une approbation.

Il faut manifester de la sympathie envers la victime d'un incident racial pour l'aider à surmonter le choc. Elle a besoin d'être rassurée immédiatement.

Ensuite, avant de s'engager à intervenir, il faut recueillir tous les faits relatifs à l'incident. Qu'il s'agisse d'insultes, d'une inscription sur un T-shirt ou de graffiti, il faut déterminer la gravité de l'offense. S'il s'agit d'un cas de vandalisme, faut-il faire intervenir la police?

Troisièmement, il faudrait, dans toutes les municipalités, mettre en place un mécanisme d'intervention satisfaisant. Qui sont les leaders communautaires, les organismes et les ressources disponibles? Quels sont les professionnels expérimentés à avertir?

Pour mettre ce mécanisme en place, il faut des ressources et des gens expérimentés. Pour obtenir ces ressources, les comités municipaux des relations interraciales doivent faire la preuve de leur viabilité et obtenir du conseil municipal l'engagement qu'il soutiendra leurs initiatives. Même si les bénévoles qui font partie d'un comité n'ont qu'une capacité d'intervention limitée, une simple réceptionniste possédant les compétences requises peut déjà rassurer immédiatement la victime.

Un comité municipal des relations interraciales est particulièrement bien placé pour étouffer dans l'oeuf les incidents raciaux entre individus. Étant le premier organisme contacté, le comité peut assurer à la victime d'un incident racial qu'il existe un mécanisme de recours. Le comité peut diriger la victime vers les autorités compétentes.

Que l'instance compétente soit la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou un autre organisme, le système actuel comporte encore des lacunes, et il risque de s'écouler beaucoup de temps avant qu'une plainte ne soit réglée. Il faut tenir compte de cette réalité, ne serait-ce que pour tenter d'améliorer la situation.

À cet égard, le comité municipal des relations interraciales ne devrait pas se contenter d'intervenir en cas d'incident. Il doit surveiller de près l'exécution des mesures d'intervention et les évaluer. Le suivi et le règlement des incidents raciaux représentent une fonction essentielle du comité.

En collaborant avec les médias locaux, on prendra soin d'éviter d'exacerber les tensions raciales ou de favoriser l'apparition d'autres incidents du même genre, tout en reconnaissant la nécessité d'informer le public des incidents raciaux qui se produisent. Le grand public devrait être mis au courant des problèmes raciaux. Cela renforce l'esprit communautaire et le sens des responsabilités. On doit se servir des médias pour informer la population et lui confirmer que l'on s'attaque aux problèmes. En même temps, les gens doivent connaître leurs droits et savoir qu'ils peuvent obtenir réparation lorsqu'ils s'estiment lésés.

Si des incidents raciaux sont ignorés et passés sous silence, les victimes n'oseront plus se plaindre. La Ligue des droits de la personne de B'nai B'rith, par exemple, estime que 20% seulement des victimes d'incidents antisémites au Canada portent plainte auprès d'elle.

Les incidents raciaux peuvent être considérés, dans une large mesure, comme les symptômes de problèmes institutionnels plus profonds. Par conséquent, il faut éduquer le public et recourir davantage à des mesures de prévention pour remédier à ces graves questions systémiques. Nous ne pouvons pas nous contenter d'attendre et de rejeter toute la responsabilité sur les victimes des incidents raciaux.

Recommandations de l'atelier

- Étant donné la nécessité de doter les gens de moyens d'intervention face aux incidents raciaux, il faudrait élaborer des lignes directrices et les diffuser en s'inspirant des modèles existants.
- Il faudrait tenir des conférences communautaires sur la façon de réagir face aux incidents raciaux.
- Vu qu'un certain nombre d'incidents raciaux se produisent dans le secteur de l'éducation et de la santé, le ministère des Affaires civiques devrait collaborer avec les ministères de l'Éducation et de la Santé à la mise en oeuvre d'une politique ontarienne sur les relations interraciales.

- Les comités municipaux des relations interraciales devraient nouer des relations plus étroites avec les écoles et les conseils scolaires locaux.
- Il faudrait tenir le même genre de conférence à l'intention des éducateurs.
- Il faudrait mettre en oeuvre les lignes directrices sur l'équité raciale et ethnoculturelle dans l'éducation élaborées par le ministère de l'Éducation à l'intention des conseils de l'éducation de l'Ontario, en les accompagnant de lignes directrices énergiques quant aux mesures à prendre en cas d'incidents raciaux.
- Les 25 000 à 30 000 étudiants étrangers qui fréquentent actuellement des établissements d'enseignement de l'Ontario et qui peuvent avoir besoin d'assistance devraient être admissibles à l'aide de la Direction générale des relations interraciales. Il faudrait s'efforcer d'informer les étudiants étrangers et les nouveaux immigrants de leurs droits.
- Les comités municipaux des relations interraciales peuvent être considérés comme des éléments du "système" et leur influence se limite peut-être à un rôle consultatif, mais ils devraient reconnaître le rôle crucial des organismes non gouvernementaux. Les comités représentent peut-être le premier palier d'intervention pour le règlement des problèmes auxquels font face les groupes minoritaires, mais ils doivent approuver le travail des groupes communautaires indépendants et leur apporter énergiquement leur appui sur le plan politique.
- Le ministère des Affaires municipales devrait élaborer un plan d'action détaillé et complet pour sensibiliser tous les représentants élus aux questions de relations interraciales et leur dispenser la formation requise.
- Il faudrait verser des subventions aux municipalités qui prennent des initiatives dans le domaine des relations interraciales. La Direction générale des relations interraciales devrait collaborer avec le ministère des Affaires municipales à la mise en place des sources de financement nécessaires.

5(c) Rapport d'atelier : Promotion des relations raciales

Comment les comités peuvent-ils mieux faire comprendre les problèmes de relations interraciales aux politiciens, aux administrateurs municipaux et aux autres intéressés? Quelles stratégies peuvent-ils utiliser pour obtenir des appuis ou favoriser des initiatives?

Personnes-ressources:
Cyril Dabydeen
Comité consultatif des minorités visibles,
Ville d'Ottawa

Helen Cooper
Mairesse,
Ville de Kingston

Prise de conscience des réalités politiques

Les possibilités d'intervention des comités municipaux des relations interraciales et leur efficacité dépendent souvent de la mesure dans laquelle les politiciens et administrateurs municipaux prennent leur travail au sérieux.

Le rôle que les municipalités jouent dans les relations interraciales et le multiculturalisme est un phénomène relativement nouveau. Pour promouvoir des

relations interraciales harmonieuses, les comités municipaux doivent commencer par prendre conscience du contexte dans lequel ils travaillent.

Premièrement, les intervenants politiques changent constamment. De nouveaux responsables sont élus tous les trois ans, dans le cadre du processus démocratique. Les nouveaux intervenants ont des intérêts divers et concurrentiels.

Deuxièmement, qu'on les appelle relations communautaires ou relations humaines, les relations interraciales risquent de ne jamais occuper une place importante dans le programme politique de la municipalité. Elles devront concurrencer d'autres intérêts comme les routes, les égouts, la viabilisation de certains terrains, le développement économique ou d'autres genres de services.

Troisièmement, les relations interraciales ne sont pas facilement quantifiables. Elles ne sont pas productives selon les critères économiques traditionnels. Le concept des relations interraciales et du multiculturalisme prête encore à controverse et rend beaucoup de gens mal à l'aise et indécis.

Quatrièmement, la taille de la population que représentent les minorités ethniques et raciales est une réalité politique. À Toronto, Montréal et Vancouver, les minorités visibles représentent 15 à 20% de la population. Dans des villes comme Ottawa, où la minorité visible ne constitue que 6 à 7% de la population, il faut envisager des stratégies différentes.

Il faut souvent s'attaquer au refus de reconnaître l'existence du racisme. C'est surtout vrai dans les petites localités, où l'on considère qu'il s'agit d'un problème propres aux grandes villes. Il suffit de voir la façon dont les autochtones sont traités dans de nombreuses localités du Nord pour comprendre le processus d'accoutumance que les minorités ont dû subir pour accepter la discrimination et les préjugés.

Par contre, aucun politicien municipal ne désire que sa ville ait la réputation d'autoriser ou de tolérer le racisme. Le racisme est une chose à éviter, quelle que soit l'affiliation politique que l'on a choisie. Les Canadiens se considèrent comme de braves gens vivant dans un pays moderne et progressiste.

Coopération avec la municipalité

- Pour comprendre le processus décisionnel de la municipalité, le comité doit être au courant des affiliations politiques, du maquignonnage qui se poursuit en coulisse, des pouvoirs et des alliances du maire. Les pouvoirs du maire sont plus limités qu'on ne le pense généralement, tant au niveau local que dans le contexte des affaires municipales en Ontario.
- En reliant les questions raciales, ou encore les relations humaines, qui ont un caractère moins menaçant, aux services municipaux comme la santé, les loisirs, les arts et la culture, il ne faut pas négliger le rôle que peuvent jouer les membres et présidents des comités permanents du conseil municipal.

Il est important d'assister aux réunions du comité permanent et du conseil municipal. Cette participation vous permet d'affirmer votre présence et votre engagement envers la collectivité. Le comité devrait inciter les membres de la collectivité à participer aux réunions du conseil et à y prendre la parole. Les politiciens réagissent face aux gens et à la possibilité d'obtenir des votes. Les interventions doivent mettre l'accent sur les mesures positives et préventives et démontrer que la collectivité dans son ensemble et les politiciens eux-mêmes

auront avantage à appuyer vos propositions. Il faut présenter la situation dans son contexte général et permettre aux conseillers d'avoir plus facilement accès à l'information.

- Les conseillers jouent le rôle d'arbitres dans le processus décisionnel, mais le comité des relations interraciales doit également faire la connaissance des fonctionnaires des échelons supérieurs, tels que le chef du bureau du maire et les autres chefs de service. Les membres du comité doivent déterminer qui sont les principaux dirigeants, découvrir quelles sont les alliances entre eux et s'allier avec eux. Les fonctionnaires municipaux sont des gens raisonnables qui sont souvent surchargés de travail. Ils n'aiment pas qu'on les bouscule ou qu'on vienne piétiner leurs plates-bandes. Ils ont le pouvoir de retarder ou de faire avancer les choses. Il faut les caresser dans le sens du poil. Dans les petites localités, il est particulièrement important de travailler en collaboration avec les administrateurs, étant donné que les conseillers ont davantage tendance à compter sur leur aide.

En résumé, le comité des relations interraciales doit se faire valoir au maximum auprès de la bureaucratie municipale et des représentants élus.

Participation communautaire

La participation de la collectivité revêt une importance fondamentale pour le comité municipal des relations interraciales, tant sur le plan de la contribution qu'elle peut fournir que de l'imputabilité.

Il faudrait inviter le public à assister à vos réunions. Le comité devrait se réunir à des moments et à des endroits qui lui conviennent. Il faudrait favoriser l'établissement d'un esprit de coopération.

Vous devriez inciter la collectivité à exercer des pressions sur les politiciens au sujet des questions importantes en téléphonant ou en écrivant à leur conseiller et au maire, et en les rencontrant.

Stratégie de communications

Le comité devrait éviter de donner l'impression d'être trop critique. Il ne devrait pas réclamer des changements sur un ton trop autoritaire ou en invectivant les gens, mais il ne devrait pas non plus paraître faible ou manquer d'assurance.

Le comité doit savoir motiver par la force de ses arguments, son sérieux et sa courtoisie, mais aussi par sa fermeté. Il doit être convaincant et montrer qu'il est un interlocuteur digne de foi.

Il est bon de faire la connaissance des responsables des médias locaux et d'établir de bons rapports de coopération pour qu'ils accordent plus d'attention à vos activités et pour qu'ils soient mieux équipés pour suivre l'évolution des questions.

Les médias ne répondront pas toujours à vos attentes, mais les comités municipaux devaient leur fournir des communiqués et des articles mettant l'accent sur l'aspect humain des événements auxquels ils se rapportent. N'oubliez pas non plus que, comme le journal communautaire local ne dispose que d'un personnel limité, il sera davantage porté à imprimer les articles que vous lui fournirez.

Recommandations de l'atelier

- Même si les tentatives faites jusqu'ici pour inscrire les relations interraciales au programme de l'Association des municipalités de l'Ontario ont échoué, l'association peut exercer une influence importante sur les municipalités. La Direction générale des relations interraciales devrait l'encourager à jouer son rôle de chef de file.
- Il faut veiller à empêcher la "surbureaucratisation" des comités municipaux en évitant que la proportion de fonctionnaires qui y siègent ne soit anormalement élevée. La composition des comités devrait refléter l'ensemble de la collectivité.
- C'est en dispensant une formation sur les diverses cultures aux conseillers municipaux et aux principaux organismes que l'on assurera une meilleure représentation des minorités raciales au sein des conseils et commissions et une meilleure répartition des nominations.
- Étant donné le rôle crucial que le système scolaire peut jouer comme instrument de promotion des relations interraciales, le ministère de l'Éducation devrait obliger les conseils scolaires à mettre en oeuvre sa politique d'équité raciale et ethnoculturelle en respectant les délais prescrits.

5(d) Rapport d'atelier : Établissement de liens avec la communauté

Comment les municipalités et les comités peuvent-ils nouer des liens avec les communautés minoritaires? Quels avantages cela présente-t-il? Est-il nécessaire de toucher le grand public pour mettre en oeuvre des activités éducatives? Peut-on le faire de façon efficace?

Personne-ressource:
Janice Dembo
Coordonnatrice,
Comité du maire de Toronto sur les relations interraciales communautaires

Il est important de nouer des liens avec les communautés minoritaires étant donné que les municipalités et leurs comités des relations interraciales doivent savoir quels sont les problèmes qui les préoccupent. En même temps, il faut que le comité leur fasse connaître son existence et son rôle.

En cas d'incident racial grave, il est important que les politiciens municipaux et le comité connaissent les principaux leaders de la communauté minoritaire.

Recommandations de l'atelier:

- Les municipalités et/ou le ministère des Affaires municipales devraient fournir un financement de base en vue de l'établissement de comités municipaux des relations interraciales dotés d'un personnel suffisant.
- La Direction générale des relations interraciales devrait élaborer, en collaboration avec le ministère des Affaires municipales, des lignes directrices pour l'établissement de comités municipaux des relations interraciales, ainsi qu'une politique modèle sur les relations interraciales à l'intention des municipalités.

- Il faudrait faire parvenir le rapport et les recommandations de cette conférence à l'Association des municipalités de l'Ontario (AMO) et à toutes les municipalités.
- Il faudrait améliorer la coordination et la coopération entre tous les comités municipaux des relations interraciales.
- La Fédération canadienne des municipalités (FCM) devrait jouer un rôle central afin de promouvoir cette coordination.
- Les conseils municipaux devraient choisir soigneusement et recruter activement les membres des comités municipaux des relations interraciales en fonction des "priorités locales".
- La Direction générale des relations interraciales devrait conseiller les comités des relations interraciales et les aider à trouver des sources de financement supplémentaires et de contrepartie.
- La Direction générale des relations interraciales devrait évaluer les besoins et les méthodes de répartition des subventions multiculturelles accordées au secteur bénévole pour s'assurer que les organismes importants ne reçoivent pas un traitement de faveur par rapport aux organismes plus petits.

5(e) Rapport d'atelier : Caractéristiques des comités municipaux

Quels sont les différents rôles et structures des comités municipaux de l'Ontario? Quelles sont leurs réalisations? À quels obstacles et écueils se sont-ils heurtées?

Personne-ressource:
Fausta Siu
Conseillère en relations interraciales,
Direction générale des relations interraciales

CARACTÉRISTIQUES

Origines:
Les comités municipaux des relations interraciales qui ont été constitués en Ontario ont été mis en place à la suite d'un incident ou d'un problème racial particulier, ou à titre préventif pour promouvoir de bonnes relations entre les divers groupes constituant la communauté.

Nombre:
Il y a actuellement en Ontario 15 comités municipaux des relations interraciales en activité, et peut-être deux autres que l'on pourrait qualifier d'inactifs.

Type:
Il peut s'agir de comités constitués suite à une initiative du conseil municipal, du maire ou de l'ensemble de la communauté, ou encore de comités régionaux. Les comités du conseil municipal sont généralement plus stables, mais sont aussi relativement plus discrets et disposent de pouvoirs plus limités. Les comités du maire semblent avoir plus d'influence et davantage accès aux ressources financières, mais ils sont plus vulnérables face aux changements politiques. Les comités de citoyens peuvent, en tant qu'organismes communautaires indépendants, intervenir plus énergiquement et de façon plus visible, mais ils ont tendance à manquer de ressources financières.

Relations:
Comme il existe de nombreux types de comités, les relations qu'ils entretiennent avec les municipalités peuvent varier énormément. Les comités peuvent relever directement du maire, du conseil ou d'un comité du conseil, ou encore être indépendants du conseil. Certains comités sont totalement autonomes et n'ont aucun lien avec le conseil municipal, tandis que d'autres peuvent être rattachés à un organisme ethnoculturel.

Membres:
Dans le même ordre d'idées, les membres des comités peuvent être tous choisis dans la collectivité ou provenir exclusivement d'institutions du secteur public. Certains comités peuvent également être composé de politiciens locaux et de représentants de la communauté et des divers organismes. Leur effectif varie entre 11 et 38 membres dont le mandat dure de un à trois ans.

Fonctions:
Étant donné les différences observées au niveau des structures organisationnelles, de l'effectif et des relations entretenues avec les divers organismes, les activités des comités reflètent cette diversité et peuvent porter sur une ou plusieurs des fonctions ci-après:

- consultation
- défense des intérêts
- médiation
- éducation du public
- surveillance

Ressources:
Les ressources humaines et financières affectées aux comités municipaux des relations interraciales varient également énormément. Le budget annuel des comités établis en Ontario va de zéro à 150 000 $.

Avantages pour la municipalité:
L'établissement d'un comité des relations interraciales peut apporter à une municipalité les avantages suivants:

- La constitution du comité a une valeur symbolique, car elle fait clairement comprendre à l'ensemble de la collectivité que la discrimination raciale et les incidents raciaux sont inacceptables et ne seront pas tolérés.
- Le comité permet à la municipalité de jouer un rôle de premier plan en déterminant les mesures de prévention à prendre pour dissiper les tensions raciales.
- Faisant partie intégrante de la structure décisionnelle de la municipalité, le comité peut servir à débattre des questions des relations interraciales au sein du gouvernement municipal.
- Grâce aux représentants des minorités raciales, le comité est bien placé pour évaluer les besoins de ces minorités et les faire connaître aux autorités municipales compétentes.

Limites des comités des relations interraciales

Enfin, les comités peuvent avoir à faire face à un certain nombre d'écueils et de problèmes. Il peut se produire une érosion progressive de la volonté et de l'engagement politiques des membres. L'effectif du comité risque de s'effriter si les membres perdent intérêt pour les questions étudiées ou si les réunions sont trop espacées ou ont lieu de façon irrégulière ou à des moments peu opportuns. Le comité peut manquer de ressources ou de connaissances en relations interraciales pour pouvoir déceler les questions et y répondre. Des problèmes structurels peuvent entraîner un manque d'orientation et une mauvaise perception des aspects essentiels, ce qui se traduira par de maigres résultats. Son mandat peut être trop général ou trop vague. Le titre même du comité risque également de mal refléter son mandat si l'on insiste sur la compréhension multiculturelle plutôt que sur le redressement des injustices raciales.

Recommandations de l'atelier:

- Chaque municipalité devrait avoir un comité des relations interraciales. Dans les petites localités, il faudrait songer à instaurer des comités régionaux.
- Chaque comité municipal des relations interraciales devrait disposer de ressources suffisantes, y compris un coordonnateur à plein temps.
- La Direction générale des relations interraciales devrait, en collaboration avec le ministère des Affaires municipales, promouvoir l'établissement de comités municipaux des relations interraciales.
- Les comités municipaux des relations interraciales devraient être financés par Multiculturalisme Canada, les ministères des Affaires civiques et des Affaires municipales de l'Ontario, ainsi que les municipalités.
- La Direction générale des relations interraciales devrait jouer le rôle d'intermédiaire, non seulement pour l'établissement des comités, mais également en faisant profiter les municipalités de ses conseils et de son savoir-faire.
- L'Association des municipalités de l'Ontario (AMO) devrait établir un comité permanent des relations interraciales et favoriser la constitution d'un réseau provincial de comités municipaux des relations interraciales.
- Le ministre des Affaires municipales devrait établir un conseil consultatif provincial sur les relations interraciales.
- D'autres ministères provinciaux, tels que le ministère des Services sociaux et communautaires, le ministère de la Santé, le ministère de l'Éducation et le ministère des Affaires municipales, devraient tenir des conférences semblables à celle-ci tous les deux ans.

VII. Tribune de clôture : Thèmes et orientations des relations interraciales municipales

Résumé et recommandations des ateliers

Dan McIntyre

En déterminant, d'après les discussions et les recommandations formulées à l'occasion de la conférence, quels sont les buts et orientations à poursuivre, on constate que plusieurs thèmes communs se dégagent des ateliers.

- Premièrement, les comités municipaux des relations interraciales représentent un excellent principe. Toutefois, il y a certaines conditions à remplir pour constituer un comité. Celui-ci doit bénéficier d'un soutien politique, il doit avoir un mandat précis et disposer d'un budget suffisant et d'un coordonnateur à plein temps.
- Deuxièmement, l'Association des municipalités de l'Ontario doit offrir son leadership, et le ministère des Affaires municipales doit jouer un rôle proactif en soutenant l'élaboration des politiques et programmes et en fournissant les fonds nécessaires.
- Troisièmement, il faut mieux définir ce que l'on entend par "relations interraciales". Ce concept évolue, mais il faudrait en donner une définition plus précise et formuler des critères permettant de savoir quelles sont les personnes visées.
- Quatrièmement, il semble indispensable de dispenser une formation en relations interraciales aux groupes clients, aux conseillers municipaux ainsi qu'aux membres des comités. Toutefois, il y a certains critères à respecter. Il faut notamment définir clairement le but et les objectifs de la formation ainsi que les qualifications des instructeurs.
- Cinquièmement, il faut assurer une meilleure coordination entre la Direction générale des relations interraciales, le ministère des Affaires municipales, l'Association des municipalités de l'Ontario et la Fédération canadienne des municipalités afin de soutenir l'action des comités municipaux des relations interraciales.
- Sixièmement, la Direction générale des relations interraciales doit participer à l'élaboration et à la diffusion de modèles de politiques à l'égard des relations interraciales, à l'établissement de lignes directrices pour la mise en oeuvre de ces politiques, et à la prestation de programmes de formation.
- Enfin, il faut rappeler que les relations interraciales ne sont pas uniquement du ressort de la Direction générale des relations interraciales. La nécessité d'une coopération a été le leitmotiv de la conférence. Chacun doit contribuer à l'amélioration des relations interraciales. Il faut poursuivre cet objectif en coopération avec les autres ministères, organismes et groupes.

VIII. Discours du banquet : Les relations inerraciales et le gouvernement de l'Ontario

L'HON. GERRY PHILLIPS
Ministre de la Citoyenneté
Ministre délégué aux Relations interraciales, au Multiculturalisme et à la Commission ontarienne des des droits de la personne.

Bonsoir. Je vous remercie de m'avoir invité à me joindre à vous ce soir. Je voudrais d'abord féliciter Scouter Ward, Dianna Carriere, Eric Whist, Lyse Blansche, Coleen Bayne, Angela Blackwood et Karen Shamas, de la Direction générale des relations interraciales, qui ont organisé cette conférence. Les préparatifs ont duré assez longtemps, et beaucoup de gens y ont consacré beaucoup de travail.

Je sais que ces deux jours ont été très productifs, mais les résultats de cette conférence ne se limitent pas aux bons moments que nous avons passés ensemble à Toronto. Les résultats se manifesteront lorsque vous retournerez assumer vos responsabilités dans vos municipalités respectives.

La date de cette conférence a été choisie en fonction de plusieurs facteurs, dont les élections municipales. Nous avons eu notre part d'élections récemment, mais je suis sûr que le souvenir des dernières élections municipales est encore relativement frais dans vos mémoires. Votre participation, la campagne que vous avez menée si vous êtes un représentant élu, ont dû vous rappeler, une fois de plus, que l'Ontario change de visage.

C'est à nous tous, à tous les niveaux du gouvernement, qu'il revient d'aider les gens à s'adapter à ces changements et en bénéficier au maximum.

Mon ministère, le ministère des Affaires civiques, a pour mission de veiller à ce que tous les citoyens de la province soient traités équitablement, à ce qu'ils aient la possibilité d'occuper la place qui leur revient dans notre société, et à ce qu'ils aient pleinement accès aux services et aux avantages offerts aux habitants de l'Ontario.

Ce sont là des objectifs importants. Il est indispensable, pour le bien-être de notre société, que nous accomplissions des progrès vers la réalisation de ces objectifs.

Nous avons de nombreux programmes, initiatives et stratégies pour atteindre les objectifs en question. Vous avez entendu parler de certains d'entre eux au cours de cette conférence. Mais je tiens à préciser, pour qu'il n'y ait aucun doute dans votre esprit, que le travail que vous accomplissez dans le domaine des relations interraciales est indispensable. Il est impossible de réaliser de véritables progrès sans la participation de tous. Les municipalités ont un rôle particulier à jouer.

Les relations interraciales sont une question qui touche directement chaque collectivité. Vous êtes les mieux placés pour régler ce genre de questions.

Les installations et services municipaux occupent une place de plus en plus importante dans notre vie. C'est à vous de veiller à ce que les services que vous offrez, sur le plan des loisirs, des transports en commun, des bibliothèques, des

services sociaux, de la santé ... soient vraiment accessibles à tous les membres de la collectivité et répondent véritablement à leurs besoins.

Je me réjouis de voir qu'autant de municipalités ont créé des comités des relations interraciales. Sur les 24 comités en place au Canada, 17 se trouvent en Ontario. Celui de Guelph a tenu sa première réunion le printemps dernier, celui de Markham a tenu la sienne il y a 10 jours à peine, et je crois que Thunder Bay s'apprête à leur emboîter le pas. Je vous adresse à tous mes félicitations.

J'espère que cette conférence aura permis à ceux d'entre vous qui songent à établir un comité des relations interraciales de prendre contact avec des collègues possédant de l'expérience dans ce domaine. J'espère que vous continuerez d'entretenir les contacts que vous avez noués au cours des deux derniers jours. J'espère aussi que vous créerez un réseau qui pourra vous servir tous de façon permanente.

Lorsqu'il s'agit d'établir un comité des relations interraciales, il n'existe pas de formule s'appliquant à tous les cas. La structure qui convient le mieux varie d'une municipalité à l'autre.

Les services de la Direction générale des relations interraciales sont à votre disposition. Je vous invite à demander à Dan McIntyre et à son excellente équipe de conseillers de vous aider chaque fois que vous en aurez besoin.

Je voudrais adresser quelques mots aux municipalités qui se demandent si elles ont vraiment besoin d'établir un mécanisme pour régler les problèmes qui risquent de survenir. Peut-être pensez-vous que les questions en matière de relations interraciales affectent seulement les grandes villes, comme par exemple Toronto. Mais ce n'est pas le cas.

Certaines personnes ont réussi à se convaincre que les incidents raciaux ne pouvaient pas se produire dans leur ville.

Si c'est ce que vous croyez et si c'est la seule conclusion que vous tirez de cette conférence, je peux vous assurer que vous vous trompez.

Mais même si vos collègues et vous-même n'êtes pas certains de l'utilité d'un comité des relations interraciales, je vous invite à recourir aux services des excellents conseillers de la Direction générale des relations interraciales.

Vous entendrez davantage parler de cette direction au cours de l'année à venir. Elle publiera des annonces d'intérêt public qui seront diffusées à la radio et à la télévision. Elles encourageront les gens à adopter une attitude positive vis-à-vis des relations interraciales, et les inciteront à apprécier les avantages qu'offre notre société multiculturelle et multiraciale.

Cette conférence coincide avec la publication du Guide des services fournis par la Direction générale des relations interraciales. Vous en trouverez des exemplaires dans votre trousse de délégué. Ce guide sera traduit en plusieurs langues et sera diffusé en 1989.

Également en 1989, la Direction générale des relations interraciales publiera et diffusera une série de guides pratiques. Ils se fonderont sur l'expérience de la direction et sur celle des autres personnes qui, comme vous, ont joué un rôle actif dans ce domaine.

Certains des sujets traités seront: le règlement des conflits dans les quartiers, les mesures à prendre face aux publications et aux graffiti haineux, et comment réagir en cas d'incidents raciaux.

Au début de l'année, on a organisé une retraite intensive de cinq jours sur la formation au règlement des conflits. L'année prochaine, il y aura une autre session à laquelle des représentants des municipalités seront conviés à participer.

Nos subventions pour les projets relatifs aux relations interraciales intéresseront particulièrement les municipalités. Il s'agit d'un nouveau programme de subventions de 500 000 $ que j'ai annoncé cet automne. Ce programme vise à favoriser des projets novateurs intéressant les relations interraciales communautaires.

Trois catégories de projets seront subventionnées: les activités éducatives, l'élaboration de politiques et programmes, et les projets visant à réduire les tensions et les conflits raciaux existant actuellement dans une municipalité.

Il faut s'attaquer aux questions des relations interraciales en coopération avec tous les niveaux de gouvernement. J'ai mentionné certaines des initiatives les plus récentes, de même que le rôle que le gouvernement provincial va jouer au cours de l'année à venir pour promouvoir de bonnes relations interraciales en Ontario.

Le gouvernement de l'Ontario est déterminé à réaliser des progrès dans ce domaine, et tous les ministères participent à cet effort. M. Polsinelli a mentionné les initiatives du ministère des Affaires municipales: le bulletin sur les relations interraciales, la coopération de mon ministère à la publication et à la traduction du Guide du gouvernement municipal à l'intention des nouveaux arrivants, de même que la formation en relations interraciales dispensée dans le cadre des colloques à l'intention des nouveaux conseillers municipaux.

Ce ne sont là que quelques exemples de tout ce que nous faisons pour améliorer les relations interraciales en Ontario.

Notre travail consiste en grande partie à régler des problèmes, mais je vous exhorte à ne pas concevoir les relations interraciales comme un "problème". Elles contribuent à la diversité grâce à laquelle l'Ontario est la province intéressante, cosmopolite et prospère que nous connaissons aujourd'hui.

Nous avons tous conjugué nos efforts pour faire de notre province un endroit dont nous pouvons être fiers. Nous avons fait beaucoup. Nous travaillons tous très fort pour améliorer les choses, et je suis fier de ce que nous avons réalisé jusqu'ici.

Mais nous devons absolument viser à améliorer les relations interraciales en Ontario. À tous les niveaux du gouvernement et dans toutes les couches de la société, nous devons faire encore plus. Notre objectif, notre idéal, consiste à créer une province juste, équitable et prospère. Nous ne pouvons et nous ne devons pas nous écarter de cet objectif. Le public nous a fait confiance. Nous avons l'obligation, envers lui et envers nous-mêmes, de faire de notre mieux.

J'espère que cette conférence vous a été utile. J'espère que vous repartirez d'ici avec des idées nouvelles, des renseignements pratiques, de nouveaux amis et collègues, et une détermination renouvelée à faire tout ce qui est en votre pouvoir pour améliorer encore la qualité de la vie dans notre province.

Annexe A
Comités municipaux des relations interinterraciales

1. Comité des relations multiculturelles et interraciales d'East York
2. Comité des relations communautaires, interraciales et ethniques de North York
3. Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales
4. Comité des relations communautaires et interraciales de Scarborough
5. Comité des relations multiculturelles et interraciales d'Etobicoke
6. Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
7. Comité des relations interraciales et ethniques de Windsor
8. Comité des relations interraciales et ethnoculturelles de Vaughan
9. Comité consultatif sur les minorités visibles de la ville d'Ottawa
10. Comité des relations interraciales de Sudbury
11. Comité des relations ethniques et interraciales de Brantford
12. Comité des relations communautaires et interraciales de Peterborough
13. Groupe de travail du maire de Pickering sur les relations interraciales
14. Comité de l'équité raciale et ethnoculturelle de Markham
15. Comité des relations interraciales de Guelph

Comités municipaux des relations interraciales

1. David J. Johnson, maire - président
   Comité des relations interraciales et multiculturelles
   de la municipalité d'East York
   550, avenue Mortimer
   Toronto, Ontario
   M4J 2H2
   (416) 461-9451

2. Dick Grannon - président
   Comité des relations communautaires, interraciales et ethniques
   Ville de North York
   5530, rue Yonge, Bureau 4
   North York, Ontario
   M2N 5P9
   (416) 223-3707

3. Art Eggleton, maire - président
   Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires,
   interraciales et ethniques
   Hôtel de ville
   Toronto, Ontario
   M5H 2N2
   (416) 392-7837

4. Mme M. O'Neil
   Comité des relations communautaires et interraciales
   de la ville de Scarborough
   150, promenade Borough
   Ville de Scarborough
   Scarborough, Ontario
   M1P 4N7
   (416) 296-7288

5. Helen Bochar - présidente
   Comité des relations multiculturelles et interraciales
   Ville d'Etobicoke
   Hôtel de ville
   399 - The West Mall
   Etobicoke, Ontario
   M9C 2Y2
   (416) 394-8643

6. R.M. Morrow, maire
   Professeur Harish Jain - coprésidents
   Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
   Ville de Hamilton, Hôtel de ville
   71 ouest, rue Main
   Hamilton, Ontario
   L8N 3T4
   (416) 526-2790
   (416) 526-2735

7. John Millson, maire - président
   Comité des relations interraciales et ethniques de la ville de Windsor
   Hôtel de ville
   C.P. 1607
   Windsor, Ontario
   N9A 6S1
   (416) 255-6315

8. Alan Shefman - président
   Comité des relations culturelles, interraciales et ethniques
   Municipalité de la Ville de Vaughan
   Ville de Vaughan
   Civic Centre
   2141, promenade Major Mackenzie
   Maple, Ontario
   L0J 1E0
   (416) 832-2281

9. Dr John Samuel - président
   Ottawa - Comité consultatif sur les minorités visibles
   Ville d'Ottawa
   Hôtel de ville
   111, promenade Sussex
   Ottawa, Ontario
   K1N 5A1
   (613) 953-3210 (B)

10. Audrey Anderson - présidente
    Comité des relations interraciales de la municipalité de Sudbury
    174 ouest, rue Douglas
    Sudbury, Ontario
    P3E 1G1
    (705) 673-8511

11. Lil Petrella
    Comité des relations interraciales et ethniques de la municipalité de Brantford
    288, rue Murray
    Brantford, Ontario
    N3S 5T1
    (519) 753-9830

12. J. Watson
    Comité des relations communautaires et interraciales de la municipalité de Peterborough
    500 nord, rue George
    Peterborough, Ontario
    K9H 3R9
    (416) 742-9658

13. Jack Anderson, maire - président
    Groupe de travail du maire de la ville de Pickering
    Municipal Building, 1710 Kingston Road
    Pickering, Ontario
    L1V 1C7
    (416) 638-2760 (B)
    (416) 839-8786 (R)

14. Frank Scarpitti - président
    Comité des relations interraciales et ethniques, Markham
    Municipal Building
    8911, avenue Woodbine
    Markham, Ontario
    L3R 1A1

15. Lourene Scott, présidente
    Comité des relations interraciales de la municipalité de Guelph
    Centre multiculturel de Guelph et de son district
    C.P. 1536
    Guelph, Ontario
    N1H 6N9
    (519) 836-2222

16. John Counsell, maire - coprésident
Comité des relations interraciales de la municipalité de Guelph
Hôtel de ville
59, rue Carden
Guelph, Ontario
N1H 3A1

Annexe B
Liste des participants à la conférence sur les relations interraciales dans les municipalités de l'Ontario

A...

José Aggrey
Comité consultatif sur les minorités visibles
Ville d'Ottawa
111, promenade Sussex
Ottawa, Ontario
K1N 5A1
(613) 954-6403

Donald H. Amichand
Conseiller, Services aux étudiants étrangers
Université de Guelph
Guelph, Ontario
N1G 2W1

Raj Anand
Premier commissaire
Commission ontarienne des droits de la personne
400, avenue University
12e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-6841

Garnet Angeconeb
Ville de Sioux Lookout
C.P. 158
Sioux Lookout, Ontario
P0V 2T0
(807) 737-2700

Ari Ariaratnam
Kitchener/Waterloo
Coalition des relations interraciales
62, rue Queen sud
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519) 745-2531

B...

Christine Bates
Ville de Thunder Bay
500, rue Donald est
Thnder Bay, Ontario
P7E 5V3
(807) 625-3065

Yury Boshyk
Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires, interraciales et ethniques
Hôtel de ville
Toronto, Ontario
M5H 2N2
(416)

Maureen Brown
Consultante en relations interraciales
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Rosalina Bystamante
Comité pour l'équité ethnoculturelle et raciale de la municipalité de Markham
7, Alileen Road
Thornhill, Ontario
L3T 5P8
(416) 393-5205

C...

Millie Castro
Comité des relations interraciales de la municipalité d'East York
22 Kellner Court, Toronto
East York, Ontario
M4L 3W4
(416) 396-7322

Tyrone Childs
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
21-11, promenade Glen Vista
Hamilton, Ontario
L8K 6M7
(416)

Raj Chopra
Superviseur, région de la communauté urbaine de Toronto
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Daphne Clarke
Comité du maire sur les relations interraciales
356, rue Pine
Windsor, Ontario
N9A 6E2
(519) 973-5588

Livingston Clarke
Comité des relations communautaires et interraciales
500, Édifice Carnegie
Peterborough, Ontario
K9H 3R9
(705) 742-9658

John Cochrane
Commissaire pour Sudbury
Commission ontarienne des droits de la personne
400, avenue University
12e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-6841

Helen Cooper, mairesse
Ville de Kingston
Hôtel de ville
216, rue Ontario
Kingston, Ontario
K7L 2Z3

D...

Cyril Dabydeen
Administrateur
Comité consultatif sur les minorités visibles
Ville d'Ottawa
174, avenue Stanley
Ottawa, Ontario
K1N 1P1
(613) 564-1418

Bill L.S. Delisser
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
C.P. 4578
Succursale "D"
Hamilton, Ontario
L8V 4S7
(416) 387-5861

Janice Dembo
Coordinatrice
Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales
2e étage, Hôtel de ville
Toronto, Ontario
M5H 2N2
(416) 392-7837

John Dennison
Agent des relations interraciales
Ministère du Multiculturalisme & de la Citoyenneté
15, rue Eddy
Ottawa, Ontario
K1A 0M5
(819) 953-2133

E...

Alicia Edaño-Paul
Consultante en relations interraciales
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

Joseph Enwerekowe
Comité consultatif de la ville d'Ottawa sur les minorités visibles
351, avenue Mountbatten
Ottawa, Ontario
K1H 5W2
(613) 230-3986

F...

Larry Fine
Comité des relations communautaires et interraciales de la municipalité de Peterborough
1999, Glenmead Road
Peterborough, Ontario
K9L 4W6

Sherry Fleck
Direction des pratiques de gestion municipale
Ministère des Affaires municipales
777, rue Bay
11e étage
Toronto, Ontario
M5G 2E5
(416) 585-7192

Carolyn E. Fowler
Comité consultatif de la ville d'Ottawa sur les minorités visibles
1505-40 The Driveway
K2P 2C9
(819) 953-7507

Gaston Franklyn
Ville de Windsor
Comité des relations interraciales et ethno-culturelles
2000, Chemin Talbot ouest
Windsor, Ontario
M9A 6S4
(519) 972-2705

G...

Surinder Gill
Consultant en relations interraciales
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

Ruth Goldhar
East York
66, promenade Donegall
Toronto, Ontario
M5G 3G5

Melanie Goodchild
Ville de Thunder Bay
11, rue Balsam
Thunder Bay, Ontario
P7A 5M6
(807) 344-0055

Kamaledin Gregni
C.P. 2017
Peterborough, Ontario
K9J 7Y4
(705) 743-9462

Suzanne Gregor
Ministère des Affaires civiques
Communications
(416) 965-0602

Henry Thow & Diane Grell Thow
Comité des relations multiculturelles et interraciales
281, avenue Monarch Park
East York, Ontario
M4J 4S9

Kathleen Griffin
Toronto Sun

H...

Chris Harris
Comité consultatif sur les minorités visibles
449, avenue Ancaster
Toronto, Ontario
K2B 5B6
(613) 990-0722

Alexandra Henriques
Comité du maire sur les relations interraciales
(416) 925-8997

Trevor Hitner
Comité du maire sur les relations interraciales
(416) 925 8997

Ed Hoosen
Ville d'Ottawa

Joan Horton
Mississauga
Comcare

Bill Hutchison
Adjoint administratif
Ministère des Affaires civiques
Bureau du sous-ministre
77 ouest, rue Bloor
5e étage
Toronto, Ontario
M7A 2R9

J...

Gail Jackson
Ville d'Owen Sound
808 est, 2e Avenue
Owen Sound, Ontario
N4K 2H4

Ovid Jackson
Maire
Owen Sound
(519) 376-1440

Lenniel Jacques
Comité des relations multiculturelles et interraciales de la municipalité d'East York
51, avenue Epsom
Toronto, Ontario
M4C 2A8
(416) 429-0893

Harish Jain
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
67, avenue Flatt
Hamilton, Ontario
L8P 4N2
(416) 525-9140 poste 3952

Pascal Joseph
Président
Comité des relations interraciales de la municipalité de Sudbury
808, Terrasse Apollo
Sudbury, Ontario
P3E 3B3

K...

Shamsh Kara
Comité des relations multiculturelles et interraciales de la municipalité d'East York
#607-50, promenade Thorncliffe Park
Toronto, Ontario
(416) 862-5550

Bashir Khan
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
C.P. 6212, Succursale "F"
Hamilton, Ontario
L9C 5S3

Sheila Klein
Ville d'Ottawa

Charles Knapp
Municipalité de la ville d'Aylmer
46 ouest, rue Talbot
Aylmer, Ontario
N5H 1J7
(519) 773-3164

Norma Knapp
Ville d'Aylmer
30 sud, rue Victoria
Aylmer, Ontario
N5H 1X4
(519) 773-3164

Frank Kovrig
Municipalité de la ville de Brampton
150, promenade Central Park
Brampton, Ontario
L6T 2T9
(416) 793-4110 poste 406

Cathy Kozma
Toronto

Theron Kraemer
Coalition des relations interraciales de Kitchener/Waterloo
62 sud, rue Queen
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519) 745-2531

L...

Caroline La Chappelle
Affaires autochtones de l'Ontario
18 ouest, rue King
3e étage
Toronto, Ontario
(416) 965-4827

Vasant Lakhani
Ville de Thunder Bay
246, rue Phillips
Thunder Bay, Ontario
P7B 5L8
(807) 345-0551

Ed Lam
Fédération canadienne des municipalités
24, rue Clarence
Ottawa, Ontario
K1N 5P3
(613) 237-5221

Barbara LeBlanc
Ville d'Ottawa
Bureau de l'égalité des chances
Hôtel de ville
111, promenade Sussex
Ottawa, Ontario
K1N 5A1
(613) 564-8356

Marge Lewsey
Comité des relations multiculturelles et interraciales de la municipalité d'East York
55, avenue Yardley
Toronto, Ontario
M4B 2A9
(416) 775-4940

Père Massey Lombardi
Comité des relations interraciales de la municipalité de North York

Trevor Ludski
Comité pour l'équité raciale et ethno-culturelle
40, promenade Hamilton Hall
Markham, Ontario
L3P 3L6
(416) 396-6505

M...

Phemon Ma
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
a/s Stelco Inc.
Stelco Tower
100, rue King ouest
Hamilton, Ontario
L8N 3T1
(416) 528-2511 poste 3934

Dave Mackey
Affaires autochtones de l'Ontario
18, rue King est
3e étage
Toronto, Ontario
M5C 1C5
(416) 965-4827

Keith Maclean
Parcs et loisirs, ville de Nepean
101, promenade Centrepointe
Nepean, Ontario
K2G 5K7
(613) 727-6640

Fatima Malik
Centre multiculturel
128, rue Woolrich
Guelph, Ontario

Jesse Malik
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
RR #1, concession II
Hannon, Ontario
L0R 1P0
(416) 383-3331

Lucie Marcus
Municipalité de la ville de Windsor
Service du personnel
Hôtel de ville
C.P. 1607
Windsor, Ontario
N9A 6S1
(519) 253-6749

Winston Mattis
Admire Research Consultants
810-4500, rue Jane
Downsview, Ontario
M3N 2K6
(416) 736-0807

Dan McIntyre
Coordonnateur général
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-3423

Delores McKay
Membre du N'Sakamok Friendship Centre
Comité des relations interraciales de Sudbury
808, Terrasse Apollo
Sudbury, Ontario
(705) 675-0538

Karen Mock
Masemann & Mock Consultants
167, Chemin Ava
Toronto, Ontario
M6C 1W6
(416) 782-1050

Nasim Mohamed
Comité des relations multiculturelles et interraciales de la municipalité d'East York
79, promenade Thorncliffe Park
App. 1219
Toronto, Ontario
M4H 1L5
(416) 421-9587

Hugh Morris
Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales
29, Feltham Road
Markham, Ontario
L3P 5Y5
(416) 471-6833

N...

Mark Nakamura
Directeur
Division des relations multiculturelles et interraciales
Bureau de l'administrateur en chef
Municipalité de la communauté urbaine de Toronto
5e étage, Tour ouest, Hôtel de ville
Toronto, Ontario
M5H 2N1
(416) 392-8394

P...

Lillina Petrella
Présidente
Comité des relations interraciales de la municipalité de Brantford
288, rue Murray
Brantford, Ontario
N3S 5T1
(519) 753-9830

Gerry Phillips
Ministre
Ministère des Affaires civiques
77, rue Bloor ouest
6e étage
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Evelyn Pistevos
Bureau de l'ombudsman de l'Ontario
125, Queen's Park
Toronto, Ontario
M5S 2C7
(416) 586-3421

Marie Pitawanakwat
Ville de Thunder Bay
458, rue Egan
Thunder Bay, Ontario
P7A 2X5
(807) 345-0863

Claudio Polsinelli
Adjoint parlementaire
Ministère des Affaires municipales

Santokh Pooni
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
85, promenade Jerome Park
Dundas, Ontario
L9H 6R8
(416) 637-2383

Art Pope
Services sociaux de la région d'Ottawa-Carleton
Ottawa

John Potestio
Ville de Thunder Bay
Association multiculturelle
216, Edgewood Place
Thunder Bay, Ontario
(807) 345-3222

R...

Prema Raddalgoda, présidente
Comité des relations communautaires et interraciales de la municipalité de Peterborough
500, rue George nord
Peterborough, Ontario
K9H 3R9

Ben Radford
Alliance urbaine pour les relations raciales
229, rue College
3e étage
Toronto, Ontario
M5T 1R4

Tim Rees
Consultant en égalité des chances
90, rue Portland
Bureau 200
Toronto, Ontario

Annette Romanek
Ville de Kenora - Conseil municipal
1, rue Main sud
Kenora, Ontario
(807) 468-8906

Jerry Rose
Comité du maire de Toronto, Toronto

Hyla Ross
Adjointe générale
Bureau du ministre
Ministère des Affaires civiques
77, rue Bloor ouest
6e étage
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Ruth Rozenberg
Superviseure
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

S...

Bev Salmon
Conseillère
Ville de North York
5100, rue Yonge
North York, Ontario
M2N 5V7

Dr John Samuel, Ph. D.
Directeur des relations interraciales
Secrétariat d'État
Terrasse de la Chaudière
15, rue Eddy
Hull (Québec)
K1A 0M5

Michael Sanzosti
Conseiller municipal
Ville de Sault-Ste-Marie
C.P. 580
Sault-Ste-Marie, Ontario
P6A 5N1
(705) 759-5392

Frank Scarpitti
Conseiller régional
Président, Comité pour l'équité raciale et ethnoculturelle de Markham
8911, avenue Woodbine
Markham, Ontario
(416) 477-7000

Larry Schneider, député
4401 Albert Street
Regina, Saskatchewan
S4S 6B6

Lourene Scott
Présidente
Comité des relations interraciales de la ville de Guelph et son district
RR #7, Life Road
Guelph, Ontario
(519) 836-2222

Maryann Scott
Coalition des relations interraciales de Kitchener/Waterloo
62 sud, rue Queen
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519) 745-2531

Rosanna Scotti
Adjointe principale
Bureau du président de la communauté urbaine de Toronto
Hôtel de ville
2e étage
Toronto, Ontario
M5H 2N1

Alan Shefman, président
Comité des relations interraciales et ethno-culturelles de la Ville de Vaughan
Civic Centre
a/s 15, rue Howe
Downsview, Ontario
M3H 4Y8

Antoni Shelton
Centraide, Communauté urbaine de Toronto

David Shtern
Conseiller principal aux politiques
Section de la législation et des pouvoirs
Ministère des Affaires municipales
11e étage
777, rue Bay
Toronto, Ontario
M5G 2E5

Gord Sloan
Comité des relations interraciales de Guelph
Guelph, Ontario
(519) 822-7500

Charles Smith
Relations interraciales et multiculturelles de la communauté urbaine de Toronto
Hôtel de ville
5e étage, Tour ouest
Toronto, Ontario
(416) 392-8394

Vincent Smith
Coalition des relations interraciales de Kitchener/Waterloo
62, rue Queen sud
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519) 745-2531

Felicity Somerset
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
255, avenue Dufferin
6e étage
London, Ontario
N6A 5K6
(519) 679-7146

Ines Sousa-Batista
Directrice
Centre multiculturel de Cambridge
Ville de Cambridge
Dickson Centre
30, chemin Parkhill ouest
Cambridge, Ontario
N1S 1C9

Fausta Siu
Consultante en relations interraciales
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue Université
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

Veronica Stoute
Ville de North York

T...

Nirmal Takhar
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
229 sud, rue Locke
Hamilton, Ontario
L8P 4B8
(416) 525-6499

Moy Tam
Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales
156, rue Front ouest
Toronto, Ontario
M5J 1J3
(416) 979-2001, poste 247

Elliot L. Tepper
Université Carleton
Nepean, Ontario
K2E 6N7
(613) 225-8076

Barry N. Thomas
Directeur général
Comité des relations communautaires, interraciales et ethniques
Ville de North York
5330, rue Yonge
Bureau 4
North York, Ontario
M2N 5P9

Chai Chu Thompson
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
18, avenue Wavell
Hamilton, Ontario
L9A 2T2
(416) 522-4941, poste 3751

Winston Tinglin
Conseiller en politiques
Ministère des Affaires civiques
Bureau du sous-ministre
77 ouest, rue Bloor
5e étage
Toronto, Ontario
M7A 2R9

George Tremblay
Conseiller en communications
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University, 11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

Ngoc Tran
Comité consultatif sur les minorités visibles de la ville d'Ottawa
1800, chemin Baseline
Bureau 206
Ottawa, Ontario
K2C 3N1
(613) 238-4256

V...

Prabha Vaidyanathan
Coalition des relations interraciales de Kitchener/Waterloo
62 sud, rue Queen
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519) 745-2531

George Vasilopoulos
Comité sur les relations multiculturelles et interraciales de la municipalité d'East York
a/s 13, avenue Kimbourne
Toronto, Ontario
M4J 4J1
(416) 461-9451

Vijay Vig
Comité des relations interraciales et ethnoculturelles
Ville de Markham
4, avenue Wilclay
Markham, Ontario
L3S 1V3
(416) 974-5830

Parameswara Viswanathan
Comité des relations interraciales
1988, rue Armstrong
Sudbury, Ontario
P3E 4W1
(705) 675-1151, poste 5051

W...

Mae Waese
Comité des relations communautaires, interraciales et ethniques de la ville de North York
5330, rue Yonge, Bureau 4
North York, Ontario
M2N 5P9

Marty Walsh
Directeur régional
New England Region
Community Relations Service
10 Causeway Street, Room 1192
Boston, Mass.
É.-U.
02222-1032

Scouter Ward
Consultant en relations interraciales
coordonnateur de la conférence
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

Michael Webber
Comité du maire de Hamilton sur les relations interraciales
269, promenade Lloyminn
Ancaster, Ontario
L9G 4C4
(416) 648-0549

Eric Whist
Superviseur régional
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
400, avenue University
11e étage
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-1613

Yvonne Wright
Brantford Ethnoculturefest
288, rue Murray
Brantford, Ontario
(519) 753-9830

Y-Z...

Saleem Yacoub
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations interraciales
119, rue King ouest
8e étage
Hamilton, Ontario
L8N 3Z9
(416) 521-7736

Sandy Yep
Fédération des municipalités canadiennes
Agent des relations interraciales
24, rue Clarence
Ottawa, Ontario
K1N 5P3

Urooj Zaidi
Ministère des Affaires civiques
Direction générale des relations
interraciales
500, avenue Ouellette
Bureau 605
Windsor, Ontario
N9A 1B3
(519) 256-8276

Monna Zentner
Coalition des relations interraciales de
Kitchener/Waterloo
62 sud, rue Queen
Kitchener, Ontario
N2G 1V6
(519) 745-2531